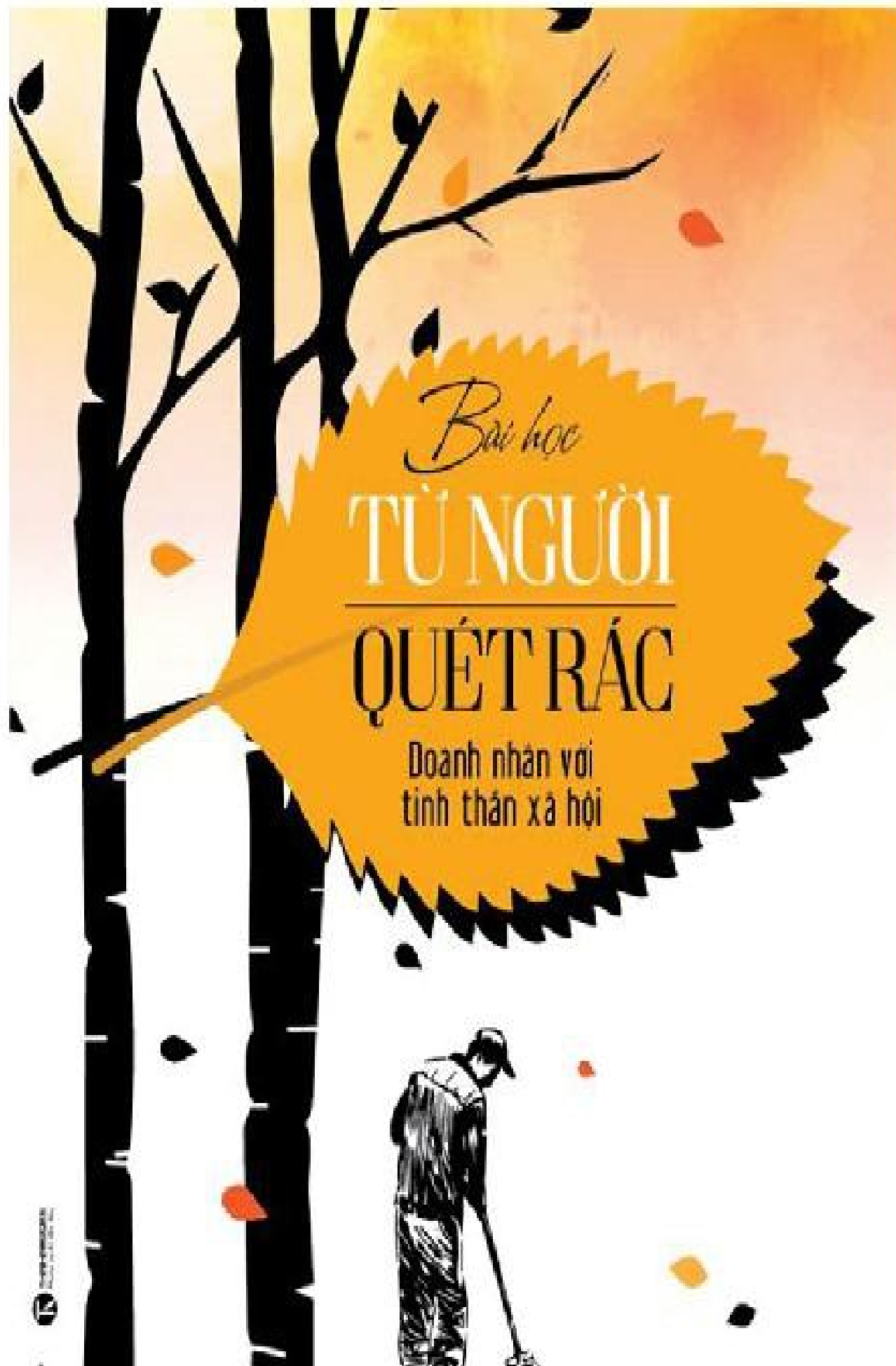




Bài học

TỪ NGƯỜI QUÉT RÁC

Doanh nhân với
tinh thần xã hội

Bài Học Từ Người Quét Rác

Mục lục

Lời giới thiệu

Lời tựa

DOANH NHÂN VÀ DOANH NGHIỆP

Bạn trẻ khởi nghiệp

Làm giàu, ai bảo không khó?

Không nên lờ mờ hai chữ L, M

Kỹ năng đàm phán trong kinh doanh

Quản lý rủi ro trong dự án

Quản trị tài chính doanh nghiệp: Khó hay dễ?

“Săn” giám đốc nhân sự giỏi

Làm sao để nhân viên làm việc ăn ý?

Nhân viên “nhảy việc”: Phải làm sao?

Động lực làm việc: Liều thuốc không thể thiếu

Gánh nặng gấp đôi

Doanh nhân nói chuyện phong thủy

Vài suy nghĩ về chuyện doanh nhân hối lộ

Mạn đàm về chuyện ăn của doanh nhân

Doanh nhân yêu

Lãnh đạo nóng tính

Doanh nhân và stress

Người lãnh đạo nên biết lắng nghe

Lãnh đạo học cách cân bằng cuộc sống

VĂN HÓA ĐỌC

Nỗi buồn lớn của doanh nhân nhỏ

Những cuốn sách của thầy tôi

Tết Sách năm 2009

Tết Sách không thể thiếu

Nói về sách giáo khoa

Lãnh đạo cũng... lười đọc sách

Vì sao lãnh đạo lười đọc sách?

TRẢI NGHIỆM CUỘC SỐNG

Những người thầy của tôi

Bài học từ người quét rác

Văn minh cách bạn chưa đầy một phút!

Tốt gỗ, tốt cả nước sơn

Sức ép điên cuồng

Đầu xuân bàn về chữ “ăn”

Chuyện quà cáp ngày Tết

Người lái xe tuk tuk của xứ Chùa Tháp

Người ham học nhất Việt Nam

Phác họa chân dung Nguyễn Mạnh Hùng qua bài phỏng vấn

Tại sao không có một tết nữa – Tết Sách?

Đời và sách

“Nếu ai làm tôi ghét được họ, tôi sẽ biếu ngay cái ô tô”

Người thầy vĩnh viễn

Tư duy khởi nghiệp

Lời bạt

Chia sẻ ebook : <http://downloadsachmienphi.com/>

Tham gia cộng đồng chia sẻ sách :

Fanpage : <https://www.facebook.com/downloadsachfree>

Cộng đồng Google : <http://bit.ly/downloadsach>

LỜI GIỚI THIỆU

Triết gia Đức F. Hegel nói: “Chẳng có gì trên thế gian này lại có thể đạt tới mà thiếu đi niềm đam mê”. Ở Nguyễn Mạnh Hùng, Chủ tịch Hội đồng Quản trị kiêm Giám đốc Điều hành Công ty Cổ phần Sách Thái Hà, tôi nhận thấy niềm đam mê ấy.

Tôi rất may mắn có một đồng nghiệp tuyệt vời như anh Nguyễn Mạnh Hùng. Với thời gian 12 năm làm việc ở FPT, kinh qua nhiều chức vụ và vị trí khác nhau, Nguyễn Mạnh Hùng luôn thể hiện năng lực, quyết tâm và tinh thần làm việc hết mình. 12 năm làm việc cùng nhau để chúng tôi hiểu nhau, để tôi hiểu về anh, nhất là niềm đam mê với sách, về khả năng lãnh đạo, về tài năng kinh doanh và sự cống hiến hết mình của anh.

12 năm là quá đủ để tôi và các đồng nghiệp tại tập đoàn FPT hiểu con người giản dị và chân thành của anh, hiểu cá tính và tinh thần học hỏi của anh. Điểm khác biệt của Nguyễn Mạnh Hùng là anh luôn hết mình và thành công. Anh thông thạo ba ngoại ngữ: Nga, Anh, Pháp. Tôi thường giới thiệu anh với đối tác nước ngoài rằng Tiến sỹ Hùng có thể biến cái không thể thành hiện thực.

Nguyễn Mạnh Hùng thích sẻ chia. Anh luôn nói với chúng tôi và bạn bè của mình về năm chữ S của anh: Sẻ chia, Sách, Sự nhiệt tình, Sức trẻ và Sự sáng tạo. Sứ mệnh của Nguyễn Mạnh Hùng là Sẻ chia. Niềm tự hào của anh là Sách và Sự nhiệt tình.

Anh cũng luôn tự hào về các đồng nghiệp và học trò của mình: họ có hai chữ S khác là Sức trẻ và Sự sáng tạo. Tôi cho rằng năm chữ S này có quan hệ mật thiết với nhau. Sách đem lại tri thức và khi người ta đã tích lũy được khối lượng tri thức nhất định, sẻ chia tri thức trở thành một nhu cầu tự thân, không cần ai phải bắt buộc. Tuy nhiên, sẻ chia tri thức cũng cần phải có sự nhiệt tình, niềm đam mê: con đường đến với tri thức gian nan thế nào thì con đường mang tri thức đến với người khác cũng gian truân không kém; nếu thiếu đi sự nhiệt tình, đam mê thì cho dù mục tiêu đặt ra là nhỏ hay lớn, bình thường hay cao đẹp, con người ta sẽ rất dễ đầu hàng trước khó khăn. Bên cạnh đó, sức trẻ và sự sáng tạo là các điều kiện đủ để tri thức được phát huy tối đa trong cuộc sống.

Chính vì năm chữ S này, Nguyễn Mạnh Hùng đã tham gia giảng cho hơn 20 khóa Khởi nghiệp do FPT và Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam tổ chức, và được đánh giá cao. Tôi rất vui khi được biết anh tham gia rất tích cực vào các khóa giảng về quản trị kinh doanh cho rất nhiều tập đoàn lớn, các doanh nghiệp, các hiệp hội. Giảng bài và chia sẻ kinh nghiệm, kiến thức đúc kết và học được là điều tôi rất quý ở anh.

Nguyễn Mạnh Hùng từ FPT đã chuyển sang một lĩnh vực mới – xuất bản sách. Tôi luôn theo dõi và cổ vũ những thành công của anh và Thái Hà Books. Tôi rất hân hạnh khi viết lời giới thiệu cho cuốn sách đầu tay của anh. Cuốn sách là tập hợp một số bài viết của anh đã đăng trên các báo và tạp chí lớn của Việt Nam trong mấy năm qua. Nội dung cuốn sách Bài học từ người quét rác không nằm ngoài tri thức và sẻ chia tri thức. Ở đây bạn đọc cũng có thể thấy được phác họa chân dung của Nguyễn Mạnh Hùng – những nét cá tính, những dấu mốc trong cuộc đời, những trăn trở, lo toan của một doanh nhân khi đứng trước những vấn đề xã hội. Như phụ đề của tên sách nêu rõ: Doanh nhân với tinh thần xã hội, tôi rất vui mừng khi thấy ở anh Hùng điều này.

Chúc Nguyễn Mạnh Hùng và Thái Hà Books thành công với sứ mệnh chia sẻ tri thức. Và trân trọng giới thiệu cuốn sách này đến các độc giả.

Trương Gia Bình

Chủ tịch Hội đồng Quản trị tập đoàn FPT

LỜI TỰA

Nếu cách đây vài năm, tôi không thể tưởng tượng mình lại có thể viết được cả gần trăm bài viết để đăng trên các báo và tạp chí tại Việt Nam như Thanh Niên, Tuổi Trẻ, Nhịp cầu đầu tư, Doanh nhân Sài Gòn, Vietnamnet, VnExpress, Doanh nhân và Tiếp thị, Đất Việt,... Tôi cũng không thể tưởng tượng được rằng có những bài viết của mình nhận được vài trăm lời bình, vài chục email của độc giả gửi đến. Niềm vui bất ngờ và khó tả. Rất nhiều bạn đọc nói rằng đã thay đổi tư duy sau khi đọc bài báo của tôi. Không ít cơ quan đã sao chụp bài viết của tôi dán lên bảng thông báo hay gửi đến cho từng nhân viên để đọc. Tôi cũng đã tìm được nhiều bạn bè, người thân quen cũ nhờ những bài viết này.

Có bốn cuốn sách tôi đang viết, viết từ những trải nghiệm của chính mình mà mãi chưa hài lòng. Chưa hài lòng vì thấy chưa hay, chưa toát lên đủ các ý muốn nói, chưa giải bày hết những gì có trong lòng, các kinh nghiệm và kiến thức thu thập được trong mấy chục năm qua, nhất là trong hàng trăm chuyến đi nước ngoài đến 39 quốc gia. Cuối cùng, ý tưởng của nhiều bạn bè và học trò của tôi đã đến – xuất bản cuốn sách từ một số bài viết của tôi trên các báo. Ý tưởng đó ngay lập tức nhận được sự ủng hộ nhiệt tình của các đồng nghiệp tại Thái Hà Books. Và cuối cùng cuốn sách đã ra đời.

Tôi biết rằng người đọc cuốn sách này là các doanh nhân đang vất vả ngày đêm vật lộn với sự nghiệp của mình, là những ai đang muốn có hạnh phúc và bình an, là những em sinh viên chuẩn bị hành trang vào đời, là những học trò yêu quý của tôi trên mọi miền đất nước. Sứ mệnh của đời tôi là Sẻ chia. Và cuốn sách này cũng là những sẻ chia chân thành nhất. Tôi biết và tin rằng nó sẽ giúp ích cho ai đó trong lúc khó khăn hay thất bại, cho những ai đó đang thiếu niềm tin hay chưa có hướng đi đúng cho mình, cho những ai đang muốn gục ngã hay đã ngã mà đang muốn đứng dậy, cho những ai muốn có tương lai tốt đẹp cho chính mình.

Chúng ta thành công bởi vì chúng ta có quyết tâm cao độ, có đam mê với công việc và yêu nghề. Chúng ta thành công bởi vì chúng ta biết lắng nghe và học hỏi từ tất cả những người xung quanh mình – không chỉ từ các triệu phú, tỷ phú, những chủ tịch và lãnh đạo cao cấp của các tập đoàn và các cơ quan lớn, từ những giáo sư, tiến sỹ danh tiếng mà từ những người giản dị nhất quanh mình – những người bạn và đồng nghiệp, những người hàng xóm và những người ta tình cờ gặp được: bác nông dân, anh thợ máy... Thậm chí từ những người quét rác. Tất cả họ là những người thầy xuất sắc nhất.

Tôi xin chân thành cảm ơn các bạn bè, những học trò tuyệt vời của mình, đặc biệt là tất cả các Thaihabookers. Tôi biết ơn anh Trương Gia Bình và anh Đặng Đức Dũng – hai người bạn thân thiết và cũng là hai người thầy lớn của tôi đã viết lời giới thiệu và nhận xét về cuốn sách. Cuối cùng, tôi không thể không cảm ơn cha mẹ đã sinh thành và nuôi tôi khôn lớn, hiện vẫn đang tần tảo ở quê lúa Thái Bình vẫn luôn lo lắng cho con cái tuy tất cả đều đã trưởng thành.

Cuốn sách ra đời đúng dịp Thái Hà Books tổ chức sinh nhật lần thứ ba 22/06. Chúng tôi vui và tự hào vì mấy chục thầy trò vì đam mê sách đã sát cánh bên nhau cống hiến cho tri thức, để đến nay Công ty đã lọt vào số 20% doanh nghiệp vẫn sống sót sau ba năm khởi nghiệp. Tôi cũng tin rằng mỗi chúng ta nếu biết học hỏi mỗi ngày, mỗi giờ sẽ có thể đi những bước rất xa và bền vững. Tôi rất mong nhận được sự ủng hộ của tất cả bạn đọc và hy vọng sẽ được đón nhận các nhận xét, góp ý.

Nguyễn Mạnh Hùng

DOANH NHÂN VÀ DOANH NGHIỆP

BẠN TRẺ KHỞI NGHIỆP¹

¹ Bài đăng trên Vnexpress ngày 18 tháng 1 năm 2010 với tựa đề Tuổi nào cũng có thể làm giàu.

Rất nhiều bạn trẻ Việt Nam thấy khó tin khi nghe ai đó trở thành triệu phú đôla khi còn ở lứa tuổi “ô mai”, sống phụ thuộc vào cha mẹ. Câu hỏi ở đây là: Tuổi nào có thể khởi nghiệp? Khởi nghiệp như thế nào, dễ hay khó? Là người tham gia giảng nhiều chương trình khởi sự doanh nghiệp cũng như làm giám khảo nhiều cuộc thi khởi nghiệp, hơn ai hết tôi luôn trăn trở về vấn đề làm giàu của người Việt Nam.

Ở nước ngoài các, bạn trẻ khởi nghiệp từ rất sớm. Cuốn sách Trở thành triệu phú tuổi teen nêu ra nhiều tấm gương bạn trẻ sở hữu triệu đô khi đang ngồi trên ghế nhà trường. Ryan Allis đặt bước chân đầu tiên trên con đường tiến đến tài sản trị giá một triệu đôla ở tuổi 11, khi cậu được chú mình cho một chiếc máy vi tính. Hai bạn Michael Simmons và Sheena Lindahl đã liên tục tạo ra cho mình những cơ hội thành công kể từ khi mới 16 tuổi. Cậu bé Farrah Gray đã khởi nghiệp từ khi sáu tuổi và 14 tuổi đã trở thành triệu phú tuổi teen. Giờ đây, ở tuổi thanh niên, cậu là một trong những triệu phú trẻ tuổi có ảnh hưởng mạnh mẽ nhất tại Mỹ. Còn khi mới 12 tuổi, Ben Cathers đã biết mình muốn trở thành thương gia. Cậu nhận ra rằng sẽ chẳng ai nhận thuê cậu làm công việc văn phòng mà cậu mong đợi và cậu tự tạo ra cơ hội cho chính mình... Và còn rất nhiều tấm gương nữa.

Các tấm gương sáng của các bạn trẻ ở Mỹ, Anh, Pháp... khởi nghiệp khi tuổi đời còn rất trẻ khiến tôi suy nghĩ. Các bạn trẻ ấy đã làm được một việc mà biết bao người chúng ta đều mong muốn - gửi thông điệp đến người lớn: "Con sẽ giàu hơn cha". Các em tuổi teen này đã trở thành người sở hữu triệu đô khi còn đang ở cái tuổi được gọi là “ăn chưa no, lo chưa tới”.

Rất nhiều bạn trẻ Việt Nam thấy chuyện này thật khó tin, bởi vì ở Việt Nam phần lớn các bạn trẻ vẫn sống phụ thuộc vào cha mẹ. Cá biệt có em tốt nghiệp trung học, đại học vẫn phải xin tiền bố mẹ. Việc cha mẹ vẫn chu cấp tiền đều đặn khiến các em sống rất thụ động. Các em chưa biết định hướng cho mình, chưa có suy nghĩ độc lập trong cuộc sống và trong công việc.

Bản thân tôi cũng khởi nghiệp rất sớm và hiểu rằng nếu bạn thật sự muốn làm giàu, bạn cần có sự chuẩn bị thật tốt: Cả về tư duy lẫn kiến thức, kinh nghiệm của chính mình lẫn học hỏi từ những người đi trước. Hãy tự hỏi mình xem mình có thực sự muốn khởi nghiệp, có muốn dấn thân vào con đường kiếm tiền không? Có dám chấp nhận rủi ro? Có sẵn sàng và đủ bản lĩnh để đối mặt với thất bại? Và điều rất quan trọng là phải hiểu rằng người làm chủ doanh nghiệp cần là tấm gương sáng trong mọi công việc. Bạn có phải là người chịu vất vả nhất, cực khổ nhất, ít hưởng thụ nhất hay không? Muốn khởi nghiệp cũng như muốn làm giàu, bạn phải thay đổi tâm thức trước khi trở thành doanh nhân. Bạn phải có tâm thức của một người khởi nghiệp, một người muốn làm giàu và sẵn sàng giàu có.

Tôi khuyên bất cứ ai có dự định khởi nghiệp hãy dành thời gian ít nhất là một tuần để tự trả lời ba câu hỏi: Tại sao ta quyết định khởi nghiệp? Khi giàu có ta sẽ làm gì không? Và ta có thật sự muốn khởi nghiệp? Chỉ sau khi trả lời rõ ràng và dứt khoát ba câu hỏi này mới nên bắt đầu lập nghiệp.

Lập kế hoạch kinh doanh là bước thứ hai rất quan trọng dành cho bất cứ ai muốn khởi nghiệp. Hiện nay rất nhiều sách hướng dẫn lập kế hoạch kinh doanh. Viết kế hoạch kinh doanh là việc làm cần thiết. Nó giúp bạn tránh lãng phí thời gian và tiền bạc, tránh tối đa những rủi ro cũng như đưa ra lịch trình cho những việc cần làm khi khởi nghiệp. Phần lớn những kế hoạch kinh doanh hiện nay khá rườm rà, không có trọng tâm, ít mang tính khả thi. Do dài dòng, không thoát ý nên các nhà phân biện, cổ vấn, nhà đầu tư nhiều khi không đủ thời gian để đọc hết và vì thế rất dễ đánh giá thấp những kế hoạch đó. Tôi chỉ thích những cách viết ngắn gọn kiểu như “Kế hoạch kinh doanh trên một trang giấy”.

Tôi luôn tin rằng nếu bạn không lập kế hoạch kinh doanh tức là bạn đã chuẩn bị kế hoạch cho việc thất bại.

Về kế hoạch kinh doanh, tôi sẽ viết trong một bài chuyên biệt. Trong khuôn khổ bài viết này, tôi chỉ muốn nhấn mạnh đến việc người khởi nghiệp phải làm rõ quy trình từ ý tưởng đến dự án và hình thành doanh nghiệp. Ngay việc để có ý tưởng kinh doanh cũng cần phải biết cách và có phương pháp tạo lập ý tưởng. Khâu chuẩn bị kiến thức và hiểu biết về ngành nghề mà mình định kinh doanh cũng rất quan trọng. Mỗi bạn khởi nghiệp cần chuẩn bị hành trang đầy đủ từ sách, báo cho tới kinh nghiệm của những người đi trước. Đặc biệt, tôi muốn nhấn mạnh rằng các bạn nên nghiên cứu kỹ các trường hợp thất bại. Có đến 80% doanh nghiệp phải đóng cửa trước khi công ty hoạt động được ba năm.

Nhiều bạn trẻ muốn và lập doanh nghiệp ngay. Điều này cũng tốt vì nó thể hiện sự đam mê, quyết tâm của các bạn. Và trong thực tế, có khá nhiều bạn trẻ đã thành công với quyết định táo bạo, dám nghĩ dám làm của họ. Tuy nhiên, có không ít các bạn phải chịu thất bại thảm hại. Thực tế, thất bại cũng không hề gì, miễn là bạn vẫn còn đam mê và quyết tâm để đi tiếp, và biết rút kinh nghiệm từ những thất bại đó. Tôi luôn khuyên những ai khởi nghiệp chuẩn bị kỹ trước khi bắt đầu. Thậm chí, nếu có thể, trước hết hãy trải qua giai đoạn tập sự kinh doanh. Có thể chọn cách đi làm thuê để tích lũy tài chính, kiến thức, quan hệ, kinh nghiệm trước khi bắt đầu lập doanh nghiệp riêng của mình. Sau khi tập làm, “học việc” và thu lượm được một số kinh nghiệm nhất định, thậm chí trở thành chuyên gia thì cơ hội thành

công của bạn sẽ tăng lên rất nhiều.

Trong bài viết này tôi không có ý định bàn và khuyên về việc lựa chọn hình thức pháp lý, về trách nhiệm của người đứng đầu doanh nghiệp, về vốn khởi sự... tôi chỉ muốn đưa ra một vài lời khuyên từ chính kinh nghiệm của mình.

Đam mê. Hãy bắt đầu với những gì mình thích, hãy khởi nghiệp với sản phẩm và dịch vụ mà mình thật sự say mê. Nếu sự nghiệp bạn xây dựng chính là đam mê của bạn thì cơ hội thành công sẽ rất cao. Khi khởi nghiệp, bạn và các đồng nghiệp sẽ rất vất vả và có thể phải làm việc ngày đêm. Nếu không yêu công việc, điều này sẽ trở thành thảm họa. Bạn phải thực sự yêu thích công việc và doanh nghiệp của mình. Hãy hiểu và thấm nhuần sâu sắc điều này. Nhiều doanh nghiệp đã “chết” vì người chủ chỉ thích tiền, thích giàu mà không yêu sản phẩm và dịch vụ của mình, không yêu thích công việc đang làm, không yêu nghề.

Đồng sự. Nên khởi nghiệp cùng với một người bạn, một người cùng chí hướng. Cần có người hiểu bạn, chia sẻ với bạn, đồng cam cộng khổ với bạn, biết hy sinh trong lúc khó khăn. Người cùng khởi nghiệp rất quan trọng. Hai người có nghĩa là có gấp đôi trí tuệ, sức mạnh và thành tựu.

Cố vấn/thầy. Người “thầy” có kinh nghiệm, những chuyên gia nhiệt tình và có phương pháp sẽ giúp bạn rất nhiều; nhất là những lúc gặp khó khăn, sự hỗ trợ của họ là vô giá. Bạn sẽ cảm nhận được ý nghĩa này ngay trong năm đầu tiên khởi nghiệp. Không phải ngẫu nhiên nhiều doanh nghiệp luôn có quân sư, cố vấn, thậm chí phải trả chi phí khá cao cho những vị cố vấn này.

Xây dựng quan hệ. Các mối quan hệ sẽ giúp bạn tự tin, có chỗ dựa và nhất là có khách hàng. Muốn kinh doanh tốt phải có nhiều khách hàng và khách hàng “ruột”. Hiện nay, nhiều doanh nhân tham gia những hội thảo, diễn đàn, các chương trình giao lưu, gặp gỡ... tại đây, họ không chỉ nhận được kiến thức và kinh nghiệm quý báu mà còn tranh thủ cơ hội xây dựng mạng lưới quan hệ. Nhiều người đặt mục tiêu thứ hai - networking lên trên khi tham gia hội thảo. Có cả những bạn sinh viên nhận thấy điều này và đã biết xây dựng “kho dữ liệu” các mối quan hệ ngay từ những năm đầu trên giảng đường đại học.

Dòng tiền/Nguồn vốn. Người khởi nghiệp không chỉ chuẩn bị đủ vốn cho lập nghiệp mà cần xây dựng kế hoạch dòng tiền. Cần bao nhiêu tiền? Huy động ở đâu? Khi nào? Làm sao sử dụng nguồn vốn hiệu quả nhất? Cũng nên nói thêm rằng cần hết sức tiết kiệm khi khởi nghiệp. Bạn sẽ tiết kiệm được khá nhiều chi phí khi mua thiết bị văn phòng, đồ dùng cũ. Cá nhân người viết bài này nhiều lần tìm mua các vật dụng cho văn phòng từ những nơi chuyên kinh doanh đồ cũ. Nhiều bàn ghế, tủ, băng gần như mới nguyên nhưng giá chỉ còn một nửa. Cũng không nên quên việc tính đến các nhà đầu tư tiềm năng và những nguồn có thể vay được. Ở Việt Nam, khi bắt đầu khởi nghiệp, vay vốn ngân hàng rất khó nhưng bạn vẫn nên bạn nghĩ đến phương án này.

Chuyên nghiệp. Hãy tạo thói quen làm việc chuyên nghiệp ngay từ ban đầu. Đừng vì doanh nghiệp của mình mới mở, còn nhỏ mà làm việc không bài bản. Nhiều bạn khởi nghiệp theo kiểu gia đình. Điều này ảnh hưởng đến cách điều hành, phân công công việc, kiểm soát và quản lý. Công việc, vị trí của từng cá nhân phải rõ ràng. Nhiều bạn khởi nghiệp bằng cách xây dựng bộ máy khung, tuyển nhân sự cho bộ khung đó và phát triển nhân sự cho phù hợp với khung. Có những bạn khác lại chọn người năng lực trước và bố trí vào đầu tính sau. Họ không quan tâm đến bộ máy khung của doanh nghiệp. Mỗi người có cách đi riêng. Cá nhân tôi thích phải chuyên nghiệp ngay từ đầu. Những việc tưởng chừng nhỏ như chọn số điện thoại, phương án tạo hòm thư email, cách bài trí văn phòng, in danh thiếp, sắp xếp chỗ ngồi, các quy định trong công ty từ ban đầu... rất quan trọng.

Tầm nhìn/sứ mệnh. Cuối cùng, các doanh nhân tương lai cần suy nghĩ nghiêm túc và tạo ra tầm nhìn, sứ mệnh cho doanh nghiệp. Nếu những điều này làm tốt ngay từ đầu sẽ giúp doanh nghiệp lớn nhanh, đi xa. Muốn phát triển bền vững, không thể không lưu ý đến văn hóa doanh nghiệp. Chính vì vậy, logo, cờ, đồng phục công ty... phải được nghĩ đến càng sớm càng tốt.

Nhiều bạn khởi nghiệp đã tìm đọc những cuốn sách của các tác giả là lãnh đạo các tập đoàn hàng đầu thế giới. Họ không sai. Tuy nhiên, tôi khuyên bạn cũng nên tìm hiểu và học từ các doanh nghiệp vừa và nhỏ, từ những doanh nhân mới nổi, từ những người gần gũi với bạn. Do khoảng cách giữa họ và bạn không quá xa nên bạn học được nhiều điều bổ ích và thiết thực hơn.

Và cuối cùng, bạn đừng nghĩ rằng mình chỉ học kinh doanh từ các giáo sư, tiến sĩ, từ những người nổi tiếng. Hãy học kinh doanh từ bất cứ ai xung quanh mình: cha mẹ, anh chị em mình, và bạn bè. Học từ bác bán hủ tiếu đầu ngõ. Học từ anh xe ôm vất vả. Học từ chị bán rau, dưa cà. “Học” từ họ cả cái xấu, cái dở. Để tránh. Riêng việc tránh được những thất bại, những điểm không tốt của người khác cũng giúp ích cho bạn rất nhiều.

(Vnexpress.net, 18/01/2010)

LÀM GIÀU, AI BẢO KHÔNG KHÓ?

Thế giới có biết bao tỷ phú từng chạt vạt với con đường khởi nghiệp, thất bại ê chề và có lúc trắng tay. Nhiều doanh nhân không có đêm ngon giấc và có lúc họ gần như phát điên. Như vậy, ai bảo làm giàu là không khó?

Nếu coi ý kiến “làm giàu không khó” là lời khích lệ, là sự động viên, là cách để những người muốn làm giàu không bị nhụt chí thì tôi hoàn toàn đồng ý. Cần khuyến khích, cổ vũ các bạn trẻ và những ai chưa giàu có làm giàu một cách chính đáng. Còn chuyện để trở nên giàu có, thực sự giàu có bằng chính trí tuệ, công sức của mình thì tôi thấy không hề dễ. Thậm chí là rất khó.

Tôi có đọc và nghiên cứu tiểu sử của nhiều tỷ phú trên thế giới thì thấy rằng phần nhiều họ có xuất phát điểm không thuận lợi. Có nhiều người trong số họ khởi nghiệp khá vất vả. Họ trải qua nhiều thất bại. Họ đồng hành cùng biết bao thử thách. Không ít lần, họ trở thành người trắng tay. Họ ngày đêm trăn trở với sự nghiệp, với việc làm giàu của mình. Và khi họ trở nên giàu có, họ thật sự trân trọng những đồng tiền họ kiếm được, họ biết rằng làm giàu là quá khó. Các doanh nhân Việt Nam cũng vậy.

Những người giàu Việt Nam cũng rất cực nhọc để làm ra đồng tiền. Và, họ hiểu rằng làm giàu không hề dễ.

Tôi không bao giờ quên những đồng tiền đầu tiên tôi kiếm được khi học lớp Bốn. Ông bà nội tôi ở quê nuôi lợn. Vào thời đó, người ta dùng phân chuồng để bón ruộng, mà phân chuồng hình thành từ rơm, rạ, cỏ và phân lợn (hoặc phân trâu, bò...). Sau khi được những chú lợn quần nát để rồi rơm, rạ, cỏ ngấm cùng những gì lợn thải ra trong nửa năm trời, người nông dân có phân chuồng để bón ruộng. Một năm cấy hai vụ lúa, tức một năm cần hai mẻ phân chuồng. Tôi đã nhận ra cơ hội này và đã “dành” được “hợp đồng” đầu đời của mình. Tôi đi cắt cỏ bán lại cho chính ông bà nội mình. Mỗi gánh cỏ được một hào. Đống cỏ cao ngất trước cửa chuồng lợn nhà ông bà nội tôi là kết quả của “hợp đồng” đáng nhớ này. Cũng nhờ sức lao động, sự cần cù, chăm chỉ và khả năng “đàm phán” với ông bà nội, tôi có đến cả chục đồng khi còn bé xíu để có thể có đủ tiền mua bút mực, giấy vở, dụng cụ học tập và sách... mặc dù nhà tôi nghèo kiệt xác - như người làng vẫn nói.

Tôi cũng không quên giai đoạn từ lớp Bốn đến lớp Bảy đi cắt cỏ nuôi trâu và thực hiện “hợp đồng” với ông bà nội cùng “dụng cụ hành nghề” là đôi quang gánh phải buộc lên rất cao vì người tôi quá thấp để có thể sử dụng được đôi quang và chiếc đòn gánh của người lớn! Tôi cũng chẳng bao giờ quên được những lần bị gió bão thổi bay xuống ruộng hay bờ đê vì người tôi quá bé không đủ sức chống chọi với gió bão.

Và có lẽ ngay khi mới học lớp Bảy, tôi đã có số tiền vài chục đồng, tương đương với cả vài chục đôla hiện nay. Những đồng tiền ấy đã giúp tôi không phải xin tiền cha mẹ. Tôi thậm chí đã biết và có cơ hội trợ giúp cha mẹ mình trong miếng cơm, chén nước mỗi ngày. Cũng từ khi đó đến tận bây giờ, tôi không phải xin tiền bố mẹ nữa.

Một trăm đôla đầu tiên tôi tự mình kiếm được khi học dự bị tiếng Nga (chuẩn bị trở thành sinh viên năm thứ nhất đại học) tại khoa Dự bị trường Đại học Tổng hợp Matxcơva mang tên Lomonosov. Khu ký túc xá chúng tôi ở khi đó là phố Svernhika, số nhà 19. Hồi đó, các bạn sinh viên nước ngoài, nhất

là sinh viên da đen bán đôla Mỹ lấy rúp Nga để tiêu với tỉ lệ ba rúp ăn một đôla. Còn nếu ai có nhu cầu mua lại sẽ mua với giá ba rúp ba lấy một đôla. Lãi suất 10%. Quay vòng càng nhanh, lãi càng nhiều. Vốn không phải bỏ ra thì càng tốt hơn. Nhưng kiếm những đồng đôla đầu tiên đó cũng không dễ. Công việc này làm tổn hại nơ-ron thần kinh. Mất thời gian. Rủi ro. Thế là tôi đã sở hữu 1.000 đô la đầu tiên như vậy.

Lúc đó, 1.000 đôla tương đương với quãng 3.000 rúp. Đây là con số rất lớn đối với những ai là sinh viên năm thứ nhất. Số tiền này cũng là rất lớn đối với tất cả mọi người vì học bổng một tháng chỉ có 80 rúp, một chiếc bàn là chỉ có bảy rúp, một dây may xo để làm bếp điện chỉ có 25 xu, một cốc nước có ga chỉ từ một đến ba xu mà thôi.

Từ mốc 1.000 đôla lên mốc 10.000 đôla là cả một câu chuyện

Kiểm tiền và làm giàu ai đó tưởng dễ nhưng không hẳn như vậy. Người kinh doanh phải tính toán và lo đủ thứ. Phải tính được các rủi ro. Phải tự lên kế hoạch kinh doanh chi tiết. Phải có tư duy tổng thể, quản lý được tiền, quay vòng đồng tiền nhanh nhất. Thế nhưng vào thời đó, có ai trong chúng tôi được học về quản trị kinh doanh, về bán hàng, về kiếm tiền đâu. Bao cấp mà. Nhất là lũ sinh viên ngu ngơ từ vùng quê nghèo xuất ngoại như chúng tôi.

Một kỷ niệm không bao giờ quên trong cuộc đời là tôi đã phải chứng kiến nỗi buồn tê tái: Mất 17.000 đôla trong khi tổng tài sản chỉ có 13.000. Tôi đã hầu như mất trí. Tôi đã hầu như phát điên. Tôi đã thất vọng và cảm thấy chán nản vô cùng. Tôi thấy cô đơn và bất lực. Và khi đó, tôi mới thấu hiểu ý nghĩa của hai từ cô đơn và bất lực. Số tiền mất mát quá lớn. Lớn quá mức tưởng tượng của một thanh niên thời đó.

Nhưng tôi lại rút ra một bài học cho mình: Đó là tư duy làm giàu là quan trọng nhất. Muốn giàu thì phải có tư duy làm giàu. Nếu đã có tư duy làm giàu thì dù có trắng tay cũng có thể bắt đầu lại từ đầu và kiếm lại được nhanh chóng hơn và không quá khó khăn. Tư duy làm giàu là mấu chốt, là bắt đầu của mọi bắt đầu. Sau này có cơ hội đi Mỹ, đi Anh, Australia và nhiều nước khác, tôi có mua được nhiều sách dạy làm giàu bằng đủ các thứ tiếng. Một trong những cuốn đáng đọc nhất là cuốn Think and grow rich của Napoleon Hill. Ở đó, tôi tìm thấy nhiều điểm giống tư duy của tôi ngày xưa. Cuốn sách trở thành cẩm nang, sách gối đầu giường của tôi ngay từ khi mua được. Đi đâu cũng thường mang theo. Để đọc. Để ngâm. Để ứng dụng.

Mốc 100.000 đôla rất đáng nhớ

Tôi không bao giờ quên rằng mình đã để cọc tiền còn nguyên đai nguyên kiện, nguyên serie, còn bọc nguyên trong bao ni-lông trong suốt ở trong tủ trong một thời gian mà không bóc ra. Tôi đã trải qua những phút giây sung sướng hiếm có khi lần đầu tiên được sở hữu nhiều tiền như vậy. Sau này, khi có nhiều tiền hơn, những cảm giác ngất ngây ấy không còn nữa. Hay nói đúng hơn là không thể bằng một phần của cái ngày đáng nhớ ấy.

Nhưng để đổi lấy những đồng tiền ấy, bản thân tôi rất nhiều lần bị đói khi đang ngồi lên tiền. Đói vì nhiều khách hàng đến mua hàng đúng lúc sắp ăn cơm. Hầu như toàn là những lô hàng lớn, những hợp đồng “ngon”, không thể từ chối. Không muốn mất khách. Nhiều ngày đứt bữa. Nhiều hôm quá bữa nhai cơm như nhai rom, nhai trấu.

Tôi không thể quên rằng đã bao lần nằm đói ở sân bay. Tiền có bao nhiêu đã mua hết hàng. Chỉ tính toán để có đủ tiền đi taxi, tiền thuê bốc vác. Nhưng máy bay chậm vì sương mù, vì tuyết rơi nhiều, vì sự cố kỹ thuật, vì trăm nghìn nguyên nhân khác. Phải tự mình trải qua những cảm giác cơ cực đó, bạn mới có thể thấu hiểu thế nào là kinh doanh, thế nào là giàu và tại sao người giàu lại keo kiệt. Bạn đừng nghĩ rằng người có tiền là người có thể “vung tay quá trán”, “ném tiền qua cửa sổ”, hay ăn chơi hoang phí. Để có thể kiếm được những đồng tiền, họ phải chịu rét cắt da cắt thịt. Phải chịu cái nóng như thiêu như đốt. Phải chịu muỗi cắn, ong châm, mồ hôi đầm đìa như tắm. Họ phải vượt qua những cám dỗ thông thường, có ý chí mạnh mẽ để đấu tranh với bản thân vì đam mê làm giàu của mình.

Mỗi đồng tiền kiếm ra đều là những giọt mồ hôi, nước mắt, nếu không nói là có cả máu. Những giọt mồ hôi không chỉ thấm trên quần áo, trên tóc, trên da mà ngấm vào từng đồng tiền. Mồ hôi ngấm vào khi ta nhận, khi ta đếm tiền. Mỗi đồng tiền kiếm ra là chứa đựng những nơ-ron thần kinh bị hao tổn, những suy nghĩ và tính toán. Chúng ta chỉ quen với hình ảnh những doanh nhân thành đạt đi trên những chiếc xe sang trọng, chúng ta không hề thấy họ những lúc công ty của họ gặp khó khăn, khi kinh tế khủng hoảng, khi khách hàng không trả tiền... Mỗi đồng tiền kiếm ra là những vất vả, gian nan, những cực nhọc khó tưởng tượng. Bao đêm không ngủ. Bao sáng thức giấc khi cả thế giới đang ngủ ngon. Bao nhiêu ngày không nhìn thấy ánh mặt trời. Bao đêm thức chỉ nghe thấy tiếng tích tắc của đồng hồ.

Để có được những thành tựu vượt bậc, gây dựng được cả cơ đồ, bao doanh nhân đã từng có thời ăn trưa chỉ là cái bánh mì kẹp, là bát phở nguội, là đĩa cơm bình dân. Ngồi ăn ngay tại bàn làm việc. Bao doanh nhân phải ngủ gục trên bàn. Nhiều doanh nhân, tôi biết, qua đêm tại cơ quan. Chuyện nửa đêm mò về nhà khi cả nhà đã ngủ say là chuyện thường. Cá biệt, có những trường hợp cha con cả tuần không gặp nhau: cha về thì con đã ngủ. Con đi học sáng thì cha chưa tỉnh giấc.

Vì tâm huyết với thế hệ trẻ khao khát làm giàu, tôi đã tham gia thuyết trình tại nhiều trường đại học ở Hà Nội và Hồ Chí Minh về tư duy làm giàu, tư duy thành công, khởi nghiệp,... nhằm chia sẻ những kinh nghiệm của chính mình, góp phần giúp các bạn trẻ có thể tự định hướng cho tương lai.

Từ hàng chục chương trình này, tôi nhận thấy các bạn trẻ ngày nay khao khát làm giàu. Và các bạn có quyết tâm rất mạnh mẽ để thành đạt. Tôi hoàn toàn tin tưởng rằng các em sẽ thành công. Trong quá trình trao đổi, tôi nhận thấy sinh viên Việt Nam chúng ta nắm kiến thức kinh doanh cơ bản khá tốt. Các em rất thông minh và có nhiều ý tưởng. Tuy nhiên, các em đang thiếu thực tế thương trường, ít va chạm. Các em chưa thật sự có những người “thầy” có kinh nghiệm hướng dẫn. Hơn nữa, có lẽ các em chưa có tư duy làm giàu đúng đắn, khao khát làm giàu chân chính chưa thật sự mạnh. Tôi muốn các em học được nhiều hơn nữa từ những thành công và thất bại của người đi trước, để các em rút ngắn thời gian, giảm bớt vấp ngã và giàu có bền vững. Tôi muốn các em hiểu rằng làm giàu không dễ nhưng hoàn toàn có thể. Muốn trở thành triệu phú phải có tư duy của triệu phú. Và đất nước Việt Nam chúng ta sẽ trở nên giàu có khi có thêm nhiều doanh nhân, người giàu trẻ tuổi.

(Vnexpress.net, 18/12/2008)

KHÔNG NÊN LỜ MỜ HAI CHỮ L, M

Tên thế giới người ta phân biệt rõ ràng giữa Leader (nhà lãnh đạo) và Manager (nhà quản lý). Thế nhưng, ở Việt Nam hiện nay, rất nhiều người nhầm lẫn về vai trò của lãnh đạo và quản lý, thậm chí không ít nhà lãnh đạo và quản lý cũng không hiểu rõ vấn đề này.

Trắc nghiệm nhỏ về lãnh đạo và quản lý

Nếu bạn đang là nhà lãnh đạo hoặc nhà quản lý thì hãy thử tham gia vào bài trắc nghiệm nhỏ dưới đây để biết mình đã đúng với vị trí hiện tại chưa. Nếu bạn chỉ là nhân viên bình thường thì bài trắc nghiệm cũng sẽ giúp bạn biết mình có thiên hướng trở thành nhà lãnh đạo hay nhà quản lý không.

1. Cách sống của bạn: (a) Thích hoạt động (b) Thích bình an
2. Cá tính của bạn:
 - (a) Thiên về cô độc, thích phiêu lưu, không thích đơn điệu
 - (b) Thiên về quan hệ đông vui, nhiều bạn bè, không thích thay đổi, cản trở
3. Cách tiếp cận để xử lý công việc hàng ngày:
 - (a) Tìm tòi, khám phá những cách làm mới
 - (b) Thực hiện những nhiệm vụ được giao
4. Khi suy nghĩ về hiện trạng của doanh nghiệp mình:
 - (a) Đưa ra và triển khai những ý tưởng mới
 - (b) Duy trì và củng cố hiện trạng
5. Sở thích của bạn:
 - (a) Ngang bướng, thích độc đáo, thiên về tấn công
 - (b) Thỏa hiệp, thích cái đẹp, thiên về phòng thủ
6. Hai câu hỏi thường sử dụng nhất là:
 - (a) Cái gì và tại sao?
 - (b) Như thế nào và khi nào?
7. Điều mà bạn đề tâm nhất? (a) Tầm nhìn về các giới hạn (b) Điểm mấu chốt của vấn đề
8. Phần lớn thời gian tập trung để:
 - (a) Khơi dậy niềm tin của các cấp dưới
 - (b) Duy trì hệ thống và cấu trúc của doanh nghiệp

9. Phản ứng khi bị kích thích? (a) Trở thành người chỉ huy tốt (b) Luôn ở đúng vị trí của mình

10. Cách ra quyết định

(a) Trên cơ sở quan hệ nhiều khía cạnh, linh cảm cá nhân, thiên về lợi ích lâu dài

(b) Thỏa hiệp nhiều ý kiến, thiên về lợi ích trước mắt

Theo kết quả phỏng vấn này, nếu sự lựa chọn đa phần là phương án (a) thì bạn có tố chất của nhà lãnh đạo. Còn nếu lựa chọn (b) thì bạn sẽ thiên về làm quản lý.

Sự khác biệt giữa lãnh đạo và quản lý

Theo quan sát của chúng tôi, nhà lãnh đạo thường phải vượt qua nhiều hoàn cảnh khó khăn, phức tạp trong khi nhà quản lý thường có cuộc sống êm ả, đầy đủ. Làm lãnh đạo thường phải sống xa gia đình nhưng làm quản lý thường được gần gũi người thân và có cuộc sống ổn định. Nếu người lãnh đạo thường chuyển đổi công việc, thích làm việc trong môi trường có tính cạnh tranh cao thì người quản lý lại thích những công việc thường kỳ, ít cạnh tranh và xung đột. Ông Roberto Schliesser, Phó chủ tịch phụ trách Marketing và Phát triển Kinh doanh, Tập đoàn Aerotel Medical Systems cho rằng các nhà lãnh đạo thường phải mạo hiểm. Tuy nhiên, họ không phải quá liều lĩnh. Các nhà lãnh đạo luôn nhìn nhận việc vấp phải khó khăn và phải vượt qua là bình thường. Khi gặp rủi ro, các nhà lãnh đạo thường bình tĩnh vì họ luôn chuẩn bị tinh thần sẵn sàng để ứng phó và có sẵn phương án phòng ngừa. Các nhà lãnh đạo luôn tìm kiếm những cơ hội và thậm chí

sẵn sàng phá vỡ các quy luật để chinh phục mục tiêu của mình bằng mọi cách.

Về đời sống tinh thần, những nhà lãnh đạo thường thiên về nhân văn, có thể tự mình chơi piano, ghi ta, vẽ tranh, ca hát. Họ thích tự chơi hơn là xem người khác chơi. Trong khi đó, các nhà quản lý thiên về học thuật, thích đông vui, am hiểu nghệ thuật đương thời. Nếu các nhà lãnh đạo thích đọc tiểu thuyết, tìm hiểu về lịch sử, tôn giáo thì các nhà quản lý thích đọc báo thể thao, công an, các tác phẩm hiện đại.

Một trong những điểm khác biệt lớn nhất giữa lãnh đạo và quản lý là cách họ thúc đẩy công việc và quản lý nhân viên. Lãnh đạo chỉ quan tâm đến kết quả công việc, họ không cần biết bằng cách nào bạn đã làm được điều đó, trong khi làm việc như thế nào để hoàn thành công việc là trách nhiệm của nhà quản lý.

Các nhà lãnh đạo không chỉ giao việc mà điểm mấu chốt là họ phải biết truyền “lửa”, truyền cảm hứng cho người thừa hành. Họ thường chỉ rõ lợi ích của chiến lược, kế hoạch, phương án cho các cấp dưới. Họ có khả năng thuyết trình rất tốt, biết thuyết phục và cuốn hút những người xung quanh vào ý tưởng, kế hoạch của mình và động viên họ làm theo kế hoạch đó. Họ tạo ra niềm tin cho nhân viên bằng nhiều cách, trong đó có việc nâng cao uy tín của người khác. Các nhà lãnh đạo cũng luôn sẵn sàng nhận trách nhiệm và “chịu trận”, chịu nghe và lắng nghe mọi lời chỉ trích.

Các nhà quản lý có nhiệm vụ được giao rất rõ ràng, rành mạch. Họ được công ty trao quyền và họ thường biết phân quyền một cách hợp lý cho nhân viên cấp dưới. Các nhà quản lý thường xuyên trao đổi với các cấp quản lý khác. Họ lo triển khai việc được giao việc và kiểm tra xem công việc thực hiện như thế nào, có tốt hay không.

Phần nhiều các nhà quản lý là những người “đi làm thuê”. Họ được trả lương, thưởng xứng đáng để hoàn thành trách nhiệm được giao. Với nguồn nhân lực và nguồn vốn có sẵn, họ phải hoàn thành việc điều hành doanh nghiệp để công việc được suôn sẻ, việc sản xuất và kinh doanh đạt kết quả tốt. Những người làm quản lý cần có đức tính cẩn thận và tỉ mỉ, không thể làm việc chung chung, đại khái, hay chỉ tay năm ngón mà phải cụ thể và chi tiết.

Ông Nguyễn Tuấn Ngọc, Giám đốc Khu chăm sóc Người cao tuổi Từ Liêm, Hà Nội cho rằng các nhà quản lý thường xuất thân từ những gia đình có nền tảng vững chắc. Họ thường có cuộc sống bình thường và thoải mái. Các nhà quản lý không thích mạo hiểm. Họ luôn né tránh xung đột. Trong khi đó, các nhà lãnh đạo luôn thích phiêu bạt, tìm tòi, khám phá. Họ thích mạo hiểm và chấp nhận rủi ro.

Theo ông Nguyễn Trọng Hiếu, Chủ tịch Hội đồng Quản trị kiêm Giám đốc Công ty Cổ phần Đông Sơn, một nhà lãnh đạo cần luôn đề ra hướng đi và sẵn sàng đối phó với mọi sự thay đổi. Trong khi đó, các nhà quản lý phải lập kế hoạch hoạt động và ngân sách, luôn sẵn sàng đối phó với mọi tình huống khó khăn, phức tạp. Lãnh đạo lo sắp xếp nhân sự hợp lý và thúc đẩy mọi người làm việc tốt nhất. Quản lý có trách nhiệm đưa toàn bộ nhân viên của công ty vào khuôn khổ, làm mọi cách để toàn thể công ty làm việc theo quy định chung. Họ phải đảm bảo thực hiện tốt các mục tiêu của công ty, kiểm soát và giải quyết các vấn đề phát sinh. Theo ông Hiếu, các nhà quản lý hay bị căng thẳng hơn các nhà lãnh đạo.

(Tạp chí Thế giới Doanh nhân, 20/5/2008)

KỸ NĂNG ĐÀM PHÁN TRONG KINH DOANH

Chúng ta đàm phán hàng ngày, thậm chí hàng giờ. Chúng ta đàm phán với đối tác, bạn hàng, khách hàng, với đồng nghiệp, bạn bè, với sếp và nhân viên... Thậm chí, chúng ta còn thường xuyên đàm phán với những người thân trong gia đình: ông bà, bố mẹ, anh chị em và cả vợ/chồng. Có điều chúng ta không biết rằng chúng ta thường xuyên thương lượng và đàm phán. Và đôi khi chúng ta không được trang bị các kỹ năng tốt nhất trong vấn đề này.

Thế nào là đàm phán?

Đó chính là những hành vi, những quá trình có hai hay nhiều bên cùng tham gia. Các bên tham gia cùng nhau trao đổi, thảo luận để đi đến những thỏa thuận thống nhất. Mục tiêu cuối cùng của đàm phán là đạt được kết quả gần nhất với lợi ích của các bên.

Một điều chúng ta luôn phải nhớ là khi thương lượng và đàm phán, chúng ta thường không thể đạt được tất cả những gì chúng ta muốn. Nhiều khi chúng ta không đạt được những gì vạch ra trong kế hoạch trước khi tiến hành đàm phán thương lượng. Tuy nhiên, nếu chúng ta cách thì chúng ta có thể đạt được tối đa những gì chúng ta muốn, thậm chí đạt được hầu như tất cả những gì chúng ta cần.

Một vài điểm cơ bản trong đàm phán

Địa điểm đàm phán

Thông thường các cuộc đàm phán diễn ra ngay tại văn phòng công ty của một trong các bên tham gia. Cũng có nhiều cuộc đàm phán diễn ra tại một địa điểm trung gian. Nếu đàm phán tại văn phòng của khách hàng hay chủ đầu tư, họ sẽ nắm thế chủ động về mặt tâm lý, tạo cho chúng ta cảm giác bị ép, bị “lép vế”. Trong những trường hợp này, bạn nên chuẩn bị tốt về tâm lý, nhất là khi khách hàng lỗi ngày giờ hẹn và bắt chúng ta phải chờ đợi. Họ tạo cho chúng ta cảm giác sốt ruột, nóng vội. Nhiều khi họ muốn nâng cao vai trò của mình như là khách hàng, là “thượng đế”. Nếu chúng ta nôn nóng, mất tập trung, chúng ta sẽ bị “ép”, bị thua thiệt, thậm chí mất hợp đồng.

Trên thực tế, không có nhiều cuộc đàm phán diễn ra tại địa điểm trung gian. Trong các trường hợp này, nhìn chung tâm lý của các bên đàm phán tốt hơn và kết quả cao hơn. Nếu chúng ta đạt được thỏa thuận tiến hành đàm phán tại công ty mình, hãy tận dụng cơ hội vàng để đối xử tốt, chu đáo với các đối tác và có giải pháp tổng thể cho cả quá trình đàm phán.

Có nên đàm phán gián tiếp không?

Trong nhiều trường hợp khi hai bên đã quen nhau, đã gặp nhau nhiều lần hay hợp đồng không quá phức tạp, không quá lớn, các bên có thể đàm phán gián tiếp. Ở đây chúng ta sử dụng các phương tiện giao tiếp thông dụng như e-mail, điện thoại, thư từ, công văn... Ngày nay, khi công nghệ thông tin phát triển, nhiều hợp đồng được đàm phán qua e-mail và chat. Công cụ hữu hiệu, rẻ tiền là dùng Yahoo Messenger hay Skype. Bản thân người viết bài này đã đàm phán khá nhiều hợp đồng thông qua hình thức gián tiếp. Một điều có lợi đối với chúng ta khi đàm phán với các đối tác nước ngoài sử dụng hình

thực đàm phán gián tiếp là chúng ta có thời gian suy nghĩ lâu hơn, có các quyết định được tính toán kỹ hơn. Lý do là chúng ta thường không có nhiều kinh nghiệm và tính chuyên nghiệp cũng như ngoại ngữ tốt bằng các đối tác nước ngoài. Kinh nghiệm cho thấy nếu đàm phán bằng các hình thức gián tiếp, chúng ta tránh được nhiều rủi ro hơn và ít bị “hớ” hơn, mặc dù khá tốn thời gian và công sức.

Đàm phán song phương và đa phương

Các cuộc đàm phán thường có hai bên. Tuy nhiên, có nhiều trường hợp các cuộc đàm phán là đa phương khi có quyền lợi và trách nhiệm của nhiều bên liên quan. Các hợp đồng cần nhiều bên cùng triển khai và phối hợp thường tiến hành đàm phán đa phương. Một lưu ý khi đàm phán đa phương là chúng ta phải tính đến lợi ích và thiệt thòi không chỉ có hai bên mà nhiều bên. Chúng ta cũng rất dễ bị “o ép”, bị “dồn” khi các bên còn lại “đẩy” trách nhiệm về cho chúng ta, nhận những “miếng bánh” ngon nhất về mình. Hơn bao giờ hết, chúng ta cần chuẩn bị kỹ càng và tính được tối đa các rủi ro cũng như các biện pháp phòng ngừa. Bạn nên nhớ rằng để thành công chúng ta cần hàng chục, thậm chí hàng trăm điều kiện. Chỉ cần thiếu một điều kiện, chúng ta có thể bị thiệt hại lớn, thậm chí hỏng việc.

Nhiều người khi đàm phán thường chỉ nghĩ đến lợi ích của mình mà lơ đi lợi ích của đối tác. Như vậy, khi đàm phán, chúng ta phải chuẩn bị sẵn về mặt tinh thần và kế hoạch để sẵn sàng điều chỉnh yêu cầu mong muốn của mỗi bên. Trên thực tế, nếu chúng ta không chuẩn bị sẵn sẽ dẫn đến mâu thuẫn, xung đột lợi ích. Trong trường hợp đó, tính hợp tác kém đi và có thể kéo cả ta và đối phương vào thế giằng co, giữ miếng, giấu mình, thậm chí không nhường bước.

Sẵn sàng đối phó với tất cả các khả năng có thể xảy ra

Một kinh nghiệm quan trọng khi đi thương lượng và đàm phán là chúng ta cần chuẩn bị sẵn các khả năng xảy ra. Cụ thể ở đây là chúng ta phải tính đến hai khả năng: tốt nhất và xấu nhất. Chúng ta phải biết trong trường hợp nào chúng ta nên nhường và nhường đến mức độ nào. Làm sao để đối tác hài lòng mà chúng ta cũng không bị thua thiệt nhiều. Nếu thấy quá căng thẳng hay các yêu cầu của đối phương đã giới hạn “sàn”, chúng ta nên mạnh dạn đề nghị tạm ngừng cuộc đàm phán để tiếp tục vào buổi sau, như vậy sẽ tạo cảm giác dễ chịu, thoải mái cho cả hai bên.

Kế sách "đôi bên cùng có lợi" trong đàm phán

Khi đàm phán, chúng ta nên chuẩn bị sẵn danh sách các lợi ích mà đối tác sẽ có được. Như vậy, chúng ta sẽ chỉ rõ cho đối tác thấy chúng ta muốn kết cục của cuộc đàm phán là hai bên cùng có lợi (win – win). Anh được cái này và nên nhún nhường điểm kia. Nên nhớ rằng những người thay mặt cơ quan phải mang về hợp đồng cùng các “chiến lợi phẩm” và báo cáo với lãnh đạo với cơ quan. Chính vì vậy, chúng ta nên lưu tâm tới các lợi ích mà đối tác có được sau khi kết thúc đàm phán. Nên liệt kê tất cả các lợi ích đối tác sẽ nhận được như thời hạn giao hàng, bảo hành, bảo trì, thời hạn thanh toán, phương thức thanh toán, thông số kỹ thuật nổi bật, tính năng ưu việt của sản phẩm/dịch vụ, khuyến mãi, giảm giá,...

Thường khi đàm phán, chúng ta không để ý rằng các con số, thống kê, hình vẽ được đối tác rất chú ý. Các đối tác, nhất là khi đàm phán trực tiếp, không đủ thời gian đọc hết tài liệu mà chúng ta đưa ra, trong khi các con số thường rất ấn tượng và gây sự chú ý. Ngay cả khi đàm phán gián tiếp, chúng ta nên dùng các mô hình, biểu bảng. Sử dụng thành thạo chương trình power point cũng rất hữu ích trong đàm phán và thương lượng.

Quyết đoán để chiến thắng

Đoàn đàm phán cần có người trưởng đoàn thông minh, lập luận chặt chẽ, có khả năng thuyết trình. “Im lặng là vàng” nhưng trong đàm phán im lặng hay ít nói có thể mang tới thiệt thòi hoặc thất bại. Nếu bạn là trưởng đoàn đàm phán, nên luyện kỹ năng giao tiếp, nhất là kỹ năng trình bày.

Một lưu ý khi đàm phán là chúng ta phải thể hiện tính quyết đoán. Đối tác, nhất là đối tác nước ngoài, không thích và không muốn đàm phán khi người đàm phán không có quyền quyết định. Hãy thống nhất với lãnh đạo và công ty các “biên độ” được phép trước khi đi đàm phán. Tránh tối đa nói với đối tác: “Đề tôi/chúng tôi xin ý kiến lãnh đạo”. Trong phần đàm phán tài chính, hãy chuẩn bị sẵn máy tính và tính toán ngay tại chỗ với các con số cụ thể để đi đến quyết định. Làm như vậy, chúng ta có được uy tín, ấn tượng và sự tôn trọng, không chỉ trong lần đàm phán này mà mãi về sau.

Tạo tình huống bất ngờ trong đàm phán

Trong đàm phán, nhiều khi chúng ta đi quá nhanh. Ví dụ, nếu chúng ta định giảm giá 5%, hãy đồng ý ngay giảm giá 2-3%. Sau đó chúng ta tính toán và tăng dần phần giảm giá lên 5%. Làm như vậy, đối tác thấy ta làm việc nghiêm túc. Mỗi lần tăng phần giảm giá hãy lý giải các nguyên nhân và tính toán sao cho hợp lý và thuyết phục. Tương tự như vậy khi đàm phán về thời hạn giao hàng, thời hạn bảo hành, hãy tạo tình huống bất ngờ để gây ấn tượng và làm đối tác hài lòng đi đến chấp thuận.

Không khí và thái độ trong các cuộc đàm phán

Kinh nghiệm cho thấy chúng ta sẽ nhận được nhiều điểm lợi nếu biết duy trì không khí buổi đàm phán ấm cúng, tình cảm, hiểu biết lẫn nhau. Không nên tỏ ra lo lắng, căng thẳng khi đàm phán thương lượng. Nên sử dụng nụ cười, sự thư giãn và tinh thần thoải mái. Cũng nên sử dụng các quan hệ cá nhân khi thương lượng.

Không nên quá chú ý vào con số tiền bạc

Tức là không nên quá chú ý tới giá trị tuyệt đối của hợp đồng. Trong trường hợp đối tác khẳng khái hoặc muốn chúng ta bán với giá thấp, hãy tập trung vào đàm phán các điều kiện khác như thời gian thanh toán, thời gian giao hàng, hình thức thanh toán, bảo hành, bảo trì, thưởng phạt... Nếu chúng ta kéo dài được thời gian giao hàng, rút ngắn được thời gian thanh toán, tăng % ứng trước/đặt cọc, rút ngắn nhất thời gian bảo hành, giảm hay bỏ hẳn các điều khoản phạt chúng ta cũng có thể tính ra các con số cụ thể của giá trị hợp đồng.

Trong đàm phán nên tăng cường các từ “vâng”. Nên tránh từ chối càng nhiều càng tốt. Nhất là khi đối tác không “chốt” các điều khoản đó ngay và đưa vào văn bản. Chúng ta có thể đồng ý và lát sau bàn lại vấn đề đó. Từ “không” khi đàm phán là một từ kiêng kỵ.

Khi đàm phán và thương lượng, nên tìm hiểu kỹ về phong tục, tập quán, thói quen, sở thích, điểm mạnh yếu của đối tác. Nhất là khi đàm phán với các đối tác nước ngoài. Chúng ta sẽ có nhiều lợi thế và lợi ích hơn khi đối tác cảm thấy chúng ta hiểu và cảm thông với họ, muốn họ đạt được nhiều lợi ích từ cuộc đàm phán.

Cuối cùng, nên nhớ rằng không phải lúc nào chúng ta cũng chiến thắng khi đàm phán. Chúng ta hãy tận dụng cơ hội để học hỏi, ghi chép và rút kinh nghiệm. Học trên lỗi lầm là cách học rất hiệu quả và làm

cho ta nhớ lâu. Và luôn ghi nhớ công thức của đàm phán là “đôi bên cùng lợi”. Ngay cả khi chúng ta thất bại trong đàm phán, chúng ta cũng đã thắng lợi bằng những bài học được rút ra từ đó.

(Tạp chí Thế giới Doanh nhân, 30/1/2007).

QUẢN LÝ RỦI RO TRONG DỰ ÁN

Trong một dự án, chúng ta phải huy động nguồn nhân lực từ nhiều phòng ban, thậm chí nhiều cơ quan khác nhau. Điểm quan trọng cơ bản là phạm vi dự án thường cố định, các nguồn lực đều bị hạn chế. Chính vì vậy, bất kỳ dự án nào cũng có rất nhiều rủi ro tiềm ẩn. Và vấn đề quản lý rủi ro trong các dự án thường được các giám đốc dự án đặc biệt quan tâm.

Rủi ro trong dự án thường được hiểu là khả năng gặp nguy hiểm xảy ra xuất phát từ những tiến trình hay sự kiện. Mỗi rủi ro tiềm tàng trong hiện tại sẽ là những tổn thương, mất mát trong tương lai.

Lập kế hoạch quản lý rủi ro

Điểm quan trọng trong lập kế hoạch quản lý rủi ro là phải có kế hoạch dự phòng, có quỹ dự phòng và có kế hoạch rút lui. Trong quản lý rủi ro, giám đốc và các thành viên trong ban quản lý dự án phải xác định trước những hành động sẵn sàng thực hiện nếu rủi ro xảy ra. Giám đốc dự án cũng cần phải chuẩn bị các nguồn dự phòng về nhân sự, thời gian và tiền bạc để sẵn sàng sử dụng khi có yêu cầu hay những thay đổi về chất lượng hoặc phạm vi dự án. Nhiều trường hợp xảy ra khi yêu cầu mục tiêu của dự án thay đổi, giám đốc dự án thậm chí phải có kế hoạch rút lui cần thiết.

Giám đốc dự án và các thành viên, nhất là các thành viên chủ chốt, phải xác định rõ trong dự án mình triển khai có rủi ro hay không, nếu có rủi ro thì nó có đặc thù gì. Phải liệt kê đầy đủ các rủi ro có thể xảy ra và các biện pháp phòng ngừa, hay nói cách khác là biện pháp ngăn chặn rủi ro. Giám đốc dự án phải nêu rõ trách nhiệm của từng người khi rủi ro xảy ra. Trong khi lập kế hoạch rủi ro, người ta cũng cần tính kỹ và chi tiết đến các nguồn tài nguyên cần sử dụng để ngăn ngừa rủi ro.

Trên thực tế, giám đốc dự án nên đánh giá khả năng từng rủi ro có thể xảy ra theo ba mức: thấp, trung bình và cao. Nên lưu ý và quan tâm đến các rủi ro có mức độ nguy hiểm nằm trong khoảng cao. Mức độ rủi ro cũng như danh sách các rủi ro phải được xem xét lại một cách định kỳ, ít nhất một tháng một lần, tốt nhất là hàng tuần.

Khi triển khai các dự án liên quan đến dây chuyền sản xuất hàng hoá, giám đốc dự án cần lưu tâm đến các rủi ro liên quan đến công nghệ. Hiện nay các công nghệ thường thay đổi khá nhanh. Câu hỏi đặt ra là liệu công nghệ được áp dụng có bị lỗi thời sau khi sản phẩm được tung ra thị trường hay không. Thậm chí, liệu công nghệ có bị lỗi thời ngay cả trước khi sản phẩm được cung cấp cho thị trường không. Rủi ro về thị trường cũng cần phải được tính đến và cân nhắc. Vấn đề là liệu các sản phẩm được sản xuất ra có được thị trường chấp nhận, có được các kênh phân phối tiêu thụ hay không. Và cuối cùng là rủi ro tài chính. Câu hỏi phải được đặt ra là: Liệu có đủ tiền để triển khai dự án không? Nếu bị thiếu tiền, sẽ có phương án nào, huy động vốn từ các nguồn nào? Trên thực tế, có nhiều dự án phải dừng lại hoặc kéo dài tiến độ đáng kể khi không huy động tiếp được nguồn vốn như dự kiến.

Nhận biết rủi ro

Giám đốc dự án cần nắm rõ và nhận dạng các rủi ro tiềm tàng hay nói cách khác là những gì không thoả mãn đang tiềm tàng từ phía bên ngoài liên quan đến dự án. Trên thực tế, có nhiều phương pháp để nhận biết rủi ro, nhưng các phương pháp hay được ứng dụng nhất là phân tích SWOT (Strong-Weak-Opportunity-Threats). Đây là phương pháp phân tích bốn góc độ: mạnh - yếu - cơ hội và nguy cơ.

Giám đốc dự án cũng nên sử dụng các cuộc họp, huy động trí tuệ tập thể, yêu cầu các thành viên liên quan và không liên quan suy nghĩ và liệt kê ra tất cả các rủi ro có thể và đưa vào danh sách. Danh sách các rủi ro của tất cả mọi thành viên cần được ghi chép chi tiết, rõ ràng và xem xét kỹ lưỡng. Phương pháp phòng vấn cũng thường được áp dụng. Khi đó, những người có trách nhiệm trong dự án có những cuộc phỏng vấn với các chuyên gia, các nhà phân tích để ghi lại các rủi ro tiềm tàng của dự án.

Phân tích rủi ro

Cần ghi rõ và phân tích đặc điểm của từng rủi ro. Đặc biệt cần lưu ý đến những ảnh hưởng tiêu cực của nó đối với dự án. Khả năng xảy ra của rủi ro cũng như hậu quả của nó đối với dự án cần được xem xét kỹ lưỡng. Sau khi đã nhận biết khả năng xảy ra rủi ro và tác động của nó, cần phải đưa ra mức độ ưu tiên. Các phân tích thường nằm trong các khu vực liên quan đến các kế hoạch và ước tính ban đầu về thời gian, chi phí, phạm vi dự án. Ngoài ra, còn có các vấn đề liên quan đến sự quan tâm và chỉ đạo của lãnh đạo các cấp cũng như kế hoạch dự án lập ra lúc ban đầu.

Kế hoạch phòng ngừa rủi ro

Các biện pháp cần đưa ra để đối phó với rủi ro thường được áp dụng nhiều nhất là tránh rủi ro. Khi đó, những người có thẩm quyền tìm cách loại trừ các mối đe dọa. Tốt nhất là loại trừ nguyên nhân xảy ra rủi ro. Nếu không thể tránh được rủi ro, cần tìm cách giảm tối thiểu mức độ rủi ro. Khi đó, cần chuyển hậu quả của rủi ro sang một bên khác và giao trách nhiệm quản lý rủi ro cho phía bên ngoài. Như vậy, vì biết trước rủi ro có thể xảy ra, giám đốc dự án đã chuyển rủi ro ra khỏi phạm vi của mình. Kế hoạch để làm giảm bớt hậu quả của rủi ro cũng phải được tính đến. Cần có các biện pháp cụ thể, chi tiết để giảm bớt hậu quả khi nó xảy ra. Và cuối cùng là chấp nhận rủi ro. Trong trường hợp này, giám đốc dự án chấp nhận hậu quả khi rủi ro xảy ra.

Giám sát và kiểm soát rủi ro

Giám đốc dự án cần phải phân công những người có trách nhiệm theo dõi danh sách và mức độ nghiêm trọng cũng như hậu quả của các rủi ro đã được thống kê và phát hiện các rủi ro mới có thể phát sinh. Những rủi ro đã được theo dõi được loại khỏi danh sách nếu chúng không xảy ra. Đồng thời cũng thường xuyên xem xét lại mức độ ảnh hưởng và khả năng xảy ra của từng rủi ro. Cần hiểu biết sâu sắc tình trạng của từng rủi ro. Người giám sát và theo dõi rủi ro cần đưa ra các điều chỉnh linh hoạt, các yêu cầu thay đổi đối với dự án. Trong mỗi giai đoạn của dự án, cần có các quyết sách khác nhau đối với từng rủi ro nhằm giảm nhẹ rủi ro.

Một vấn đề cần lưu ý là liệu giám đốc dự án có thể biết hết các rủi ro và có thể tự giải quyết được mọi vấn đề hay không. Trên thực tế càng có kinh nghiệm và kiến thức, các giám đốc dự án càng nhận biết và có biện pháp phòng ngừa tốt nhất đối với các rủi ro của dự án. Tuy nhiên, việc tiến hành thường xuyên các cuộc họp nội bộ cũng như mở rộng và tham khảo ý kiến các chuyên gia luôn là cần thiết. Giám đốc dự án, cũng nên phân công cụ thể trách nhiệm cho từng thành viên trong dự hay thay mặt mình theo dõi các rủi ro cũng như giải quyết khi chúng xảy ra. Nhiều giám đốc dự án không coi trọng vấn đề rủi ro và phòng ngừa, thậm chí không biết rõ tính nghiêm trọng của rủi ro. Chính vì vậy, hậu quả lớn đã xảy ra rất đáng tiếc đối với nhiều dự án.

Cuối cùng, một bài học kinh nghiệm thực tế được rút ra là: Để một dự án thành công, cần hàng chục,

thậm chí hàng trăm yếu tố không bảo đảm. Nhưng chỉ cần một yếu tố cũng đủ để làm dự án thất bại. Và còn nữa: Người giám đốc dự án giỏi là người tiên lượng được tất cả hay hầu hết các rủi ro và có biện pháp phòng ngừa.

(Tập chí Thế giới Doanh nhân, 25/3/2007)

QUẢN TRỊ TÀI CHÍNH DOANH NGHIỆP: KHÓ HAY DỄ?

Lập kế hoạch tài chính dài hạn và ngắn hạn, quản lý vốn cho doanh nghiệp là công việc rất quan trọng đối với mọi công ty. Nó ảnh hưởng đến doanh nghiệp từ việc thu hút vốn đầu tư đến việc duy trì và mở rộng kinh doanh. Lập kế hoạch tài chính giúp công ty quyết định các vấn đề liên quan đến sản xuất, tiếp thị, quảng cáo và tiêu thụ sản phẩm.

Quản lý tài chính: bài toán khó

Các doanh nghiệp thường gặp khó khăn trong việc lập kế hoạch tài chính dài hạn. Đây là vấn đề mang tính chiến lược liên quan đến các mục tiêu tăng trưởng của doanh nghiệp trong ba năm trở lên. Các doanh nghiệp lớn và các nhà lãnh đạo tài ba có thể có kế hoạch tài chính cho năm, bảy năm, thậm chí 10 năm.

Trong một cuộc phỏng vấn các giám đốc doanh nghiệp mới đây, kết quả cho thấy các kế hoạch tài chính dài hạn được 75% giám đốc làm chiếu lệ, 25% giám đốc không có kế hoạch tài chính dài hạn. Qua điều tra chỉ rõ là họ không thể dự đoán được những biến động sẽ xảy ra đối với công ty trong những năm tiếp theo. 56% giám đốc chỉ tính được mức tăng trưởng của doanh nghiệp mình trong một đến ba năm. Chỉ có 20% nêu rõ và quả quyết về mức tăng trưởng của công ty trong ba đến 5 năm tới. 6% khẳng định mức tăng trưởng trong vòng năm đến bảy năm tiếp theo.

Những vấn đề mà giám đốc các doanh nghiệp đưa ra thường là gặp khó khăn trong đầu tư trang thiết bị, máy móc khi công nghệ liên tục thay đổi, lượng hàng tồn kho thất thường, nhu cầu nhân sự tăng đột biến, sự biến động của thị trường. Có những doanh nghiệp trong vài năm gần đây đã thay đổi hướng đi kéo theo kế hoạch tài chính bị xáo trộn, thậm chí thay đổi hoàn toàn. Rõ ràng, việc lập kế hoạch tài chính liên quan đến xác định tầm nhìn và chiến lược dài hạn của doanh nghiệp.

Việc thu hút vốn từ bên ngoài cũng gặp khó khăn đối với nhiều doanh nghiệp. Vấn đề nhiều khi nằm ở chỗ lãnh đạo không dự đoán được nhu cầu tài chính trong thời gian tiếp theo. Trong khi đó, việc đi vay không dễ, nhất là vay dài hạn.

Hiện nay, theo xu thế hội nhập và mở cửa, các doanh nghiệp đều nhìn thấy thách thức nếu không thay đổi công nghệ, máy móc, không có đội ngũ quản lý giỏi sẽ khiến doanh nghiệp phát triển chậm lại hoặc tụt hậu. Điều này có nguy cơ dẫn đến phá sản vì hàng không bán được, hàng tồn nhiều trong khi nợ ngân hàng cần phải thanh toán.

Các công ty thường gặp khó khăn khi lập kế hoạch tài chính ngắn hạn. 85% giám đốc khẳng định họ không có vấn đề gì đối với kế hoạch tài chính ngắn hạn. Họ thường lập kế hoạch tài chính theo tháng hoặc quý, theo dõi tốt báo cáo lưu chuyển tiền tệ.

Chỉ dễ... khi đưa ra được các giải pháp

Xác định các chỉ tiêu về tăng trưởng và lợi nhuận. Các chỉ tiêu này phải dựa trên khả năng thực tế của doanh nghiệp, phải được cụ thể hóa bằng các con số.

Lập kế hoạch tài chính dài hạn. Thường xuyên theo dõi, điều chỉnh các kế hoạch tài chính cho phù hợp với công ty. Không đưa ra kế hoạch tài chính vượt quá khả năng của doanh nghiệp.

Có các phân tích thường xuyên về thị trường, đối thủ cạnh tranh, các nguồn vốn, dòng tiền, chính sách giá, các biện pháp huy động và sử dụng vốn.

Kiểm soát mức độ tăng trưởng, xác định nhu cầu vốn trong dài hạn, có phân tích đánh giá chính xác. Cần tính đến các phương án vay nợ bên ngoài hoặc huy động tiền nhàn rỗi trong nhân viên. Cũng có thể giảm mức độ tăng trưởng nếu không huy động được đủ vốn.

Thường xuyên so sánh tình hình tài chính của doanh nghiệp mình với các doanh nghiệp cùng ngành. Phân tích các điểm mạnh - yếu, cơ hội và thách thức. Luôn chủ động trong kế hoạch tài chính.

Lưu ý việc quản lý tiền mặt. Phải tính toán xem lượng tiền mặt của doanh nghiệp có đáp ứng được các chi phí cân bằng các khoản thu và chi hay không.

Các vấn đề liên quan đến doanh thu, hàng tồn kho phải được theo dõi và quản lý chặt chẽ. Công nợ cũng là vấn đề đáng quan tâm: Làm sao giảm tối đa công nợ, cả về số tiền các đối tác nợ cũng như thời hạn phải thanh toán. Và cuối cùng là các khoản phải thanh toán cho các đối tác, nhà sản xuất, hay nhà cung cấp cũng như khoản vay của ngân hàng.

Các sai lầm trong việc lập kế hoạch tài chính

Đưa ra các kế hoạch tài chính quá sức, không phù hợp với thực lực của doanh nghiệp. Việc này có thể làm cho doanh nghiệp bị thất bại trong sản xuất kinh doanh.

Không tính đủ nhu cầu vốn cho sản xuất kinh doanh. Người cho vay sẽ không muốn cho công ty bạn vay nếu họ biết nguồn vốn họ cho vay có độ rủi ro cao.

Quá tự tin vào các chỉ tiêu doanh số. Việc hoàn tất giao dịch và hoàn tất thanh toán nhiều khi quá xa nhau. Nếu doanh nghiệp chỉ chú ý vào việc bán hàng mà không quan tâm đến việc thanh toán và thu tiền bán hàng, doanh nghiệp rất dễ bị thất bại.

Không thường xuyên xem xét lại các kế hoạch tài chính để điều chỉnh hợp lý và kịp thời.

Đầu tư không thích đáng vào marketing từ khâu nghiên cứu hành vi khách hàng, nghiên cứu thị trường đến quảng bá sản phẩm, tiếp thị tung ra các sản phẩm mới.

Tài chính doanh nghiệp là lĩnh vực chuyên biệt liên quan đến các quyết định về tài chính của công ty. Quản lý tài chính đảm nhận việc giao dịch các hoạt động tài chính, nhất là trong quản lý ngân quỹ. Quản lý tài chính còn đảm bảo việc hỗ trợ lãnh đạo phản ứng và điều chỉnh các nguồn tài chính tùy theo nhu cầu đáp ứng về tài chính và cân đối mục tiêu hoạt động của doanh nghiệp. Các đòi hỏi cơ bản của quản lý tài chính là khả năng thanh toán và khả năng sinh lợi.

(Tạp chí Thế giới doanh nhân, 20/5/2007)

“SẴN” GIÁM ĐỐC NHÂN SỰ GIỎI

Phòng vấn 21 Tổng giám đốc và Phó Tổng giám đốc các tập đoàn và công ty lớn, 25 giám đốc doanh nghiệp vừa và nhỏ trong các khối nhà nước, liên doanh, tư nhân trên toàn quốc để tìm hiểu mức độ quan tâm của họ đối với vấn đề nhân sự nói chung và giám đốc nhân sự (Chief People Officers - CPO) nói riêng, 100% khẳng định rằng họ rất quan tâm đến nhân sự và đặc biệt lưu tâm tới vị trí CPO. Trao đổi với bảy công ty chuyên tìm kiếm nhân sự về vấn đề này, tất cả đều lắc đầu ngán ngẩm: “Kiếm được giám đốc giỏi đã khó, kiếm được CPO giỏi còn khó hơn nhiều”. Chị Vũ Mai Thu, Chủ tịch Hội đồng Quản trị kiêm Giám đốc Điều hành Công ty Tư vấn Đầu tư, Hỗ trợ Kinh doanh (ICBA) tuyên bố: “Tôi rất buồn phải nói rằng tìm ra một CPO giỏi ở Việt Nam hiện nay còn khó hơn mua một hòn đảo cho riêng mình”.

Công việc của một CPO

Một công ty chuyên “sẵn” CPO đã đưa ra mức lương hấp dẫn cho vị trí CPO từ 900 đến 1.400 đôla/tháng. Nhưng những yêu cầu đưa ra rất cao, không phải ai cũng có thể đáp ứng được. Bản yêu cầu chi tiết cho vị trí này dài gần ba trang giấy, đã tóm tắt nhiệm vụ của CPO như sau: Thực hiện các chính sách của công ty, đứng đầu và điều phối các hoạt động liên quan tới nhân sự như tuyển dụng, chi trả bồi thường, xử lý các vấn đề quan hệ lao động, quyền lợi, đào tạo, và các dịch vụ phục vụ cho nhân viên. Cụ thể:

- Xác định những yêu cầu về luật pháp và các quy định của chính quyền ảnh hưởng tới các chức năng nhân sự và đảm bảo các chính sách, các quy trình thực hiện, cũng như quy trình báo cáo được thực hiện thông suốt. Nghiên cứu luật pháp, các quyết định phân xử của trọng tài và các hợp đồng mua bán chung phù hợp với xu hướng thương mại.
- Đăng tuyển dụng, phỏng vấn, tổ chức thi và tuyển lựa nhân sự. Phát triển và giữ vững hệ thống nhân sự.
- Lập kế hoạch và thực hiện các khóa đào tạo hướng dẫn nhân viên mới để thúc đẩy thái độ tích cực của nhân viên đối với các mục tiêu của công ty.
- Lưu trữ các báo cáo về bảo hiểm, các kế hoạch nghỉ hưu, chuyển đổi nhân sự cũng như thuê nhân sự mới... Có trách nhiệm phân tích, lưu trữ và cung cấp các bản báo cáo cho các cơ quan chính quyền địa phương và các cơ quan luật pháp hoặc các phòng ban khác trong tổ chức khi có yêu cầu.
- Điều phối các khóa đào tạo cho cấp quản lý trong việc phỏng vấn, tuyển dụng, kết thúc hợp đồng làm việc, đề bạt thăng chức, báo cáo về năng lực nhân viên, an toàn cho nhân viên và các vấn đề quấy rối tình dục tại văn phòng.
- Tư vấn cho cấp quản lý về những giải pháp phù hợp những vấn đề quan hệ nhân viên.
- Trả lời mọi thắc mắc về các chính sách, tiến trình thực hiện và các chương trình liên quan đến nhân sự.
- Điều hành các chương trình lợi ích như bảo hiểm nhân thọ, sức khỏe và nha khoa cho nhân viên, các kế hoạch trả lương hưu, nghỉ lễ, ốm, xin nghỉ phép và các trợ giúp cho nhân viên.

Nhìn vào danh sách và khối lượng công việc trên, người ta nhận thấy CPO đang gánh đỡ nhiều công việc cho Tổng giám đốc và họ ngày càng chiếm vị trí quan trọng trong doanh nghiệp, nhất là những doanh nghiệp lớn, có số lượng nhân viên đông.

Một số lưu ý về công việc của CPO

CPO thường phải tuyển dụng và hướng dẫn, giới thiệu các luật lệ, quy định, văn hoá của doanh nghiệp cho những nhân viên mới. Tuy nhiên, công việc này chỉ chiếm 24% khối lượng công việc mà một CPO phải đảm trách. Hơn 50% CPO cho biết họ thường xuyên phải giải quyết các vấn đề tranh chấp giữa nhân viên cũ và mới. Nếu CPO có khả năng xây dựng những quy định, quy chế, chính sách nhân sự rõ ràng, họ sẽ đỡ vất vả và giảm tối đa được thời gian giải quyết những xung đột. 78% CPO được phỏng vấn khẳng định họ rất chú tâm đến vấn đề hoạch định chiến lược phát triển nguồn nhân lực, tuyển dụng nhân viên, tổ chức và phân công công việc khoa học. Các vấn đề như phương pháp đánh giá nhân viên, đo lường sự hài lòng của nhân viên, lập ra chế độ lương, thưởng, đào tạo và phát triển nguồn nhân lực luôn nằm trong những việc cần chú tâm. Trong đó 83% các CPO được hỏi cho rằng động viên, khuyến khích nhân viên và lo thưởng phạt hợp lý là nhiệm vụ tối quan trọng.

Để ứng cử vào vị trí CPO, bạn cần phải trang bị cho mình kiến thức của một nhà quản lý, phải hiểu và có được những tư tưởng tiên phong trong quản lý, biết rõ cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp nơi mình làm việc, nắm chắc văn hoá công ty và tâm lý nhân viên cũng như những ưu và nhược điểm của họ. CPO cần trang bị cho mình các kỹ năng như: quản lý thời gian, quản lý sự thay đổi, quản lý rủi ro, quản lý dự án, đàm phán, thuyết trình, nắm rõ và áp dụng tốt kỹ năng làm việc nhóm, hiểu về hành vi cá nhân, giải quyết xung đột... Anh Nguyễn Quý Dũng, Giám đốc Điều hành Công ty Việt Thường khẳng định: CPO cũng phải có các kỹ năng hoạch định và tổ chức hành chính văn phòng, quản lý và kiểm tra công việc hành chính, quản lý hồ sơ. Họ bắt buộc phải hoạch định cũng như tổ chức tốt các chuyến đi công tác cho lãnh đạo, tổ chức các buổi họp, hội thảo, hội nghị.

Các mối quan hệ của CPO

82% các nhà lãnh đạo được phỏng vấn cho rằng cái tâm của CPO rất quan trọng. Anh Đỗ Hồng Khanh, Chủ tịch Hội đồng Quản trị kiêm Giám đốc Điều hành Công ty Bạch Đằng khẳng định cái tâm của CPO, tâm với con người quan trọng hơn cả tâm đối với công việc. Anh cũng cho biết nếu như giữa giám đốc điều hành/tổng giám đốc và CPO làm việc ăn ý thì việc điều hành doanh nghiệp, quản lý nhân sự sẽ rất thuận lợi.

Trên thực tế, trong quản trị nhân sự có hai phương án chính là pháp trị và nhân trị. Nếu như pháp trị dùng luật pháp là chính thì nhân trị dùng tình cảm là chính. 64% các nhà lãnh đạo thiên về pháp trị. Chỉ có 36% thiên về nhân trị. Kết quả điều tra cũng cho thấy 86% lãnh đạo trẻ thích dùng pháp trị, trong khi 69% lãnh đạo lớn tuổi thiên về nhân trị. Nhưng dù bằng cách nào thì các vị tổng giám đốc cũng chỉ đang cố gắng giảm thiểu các vấn đề mâu thuẫn trong quan hệ ba bên: lãnh đạo, CPO và nhân viên. Quan điểm “Dùng nhân như dụng mộc” cũng được ông Steve Gandy, Phó chủ tịch Tập đoàn Metso Automation (Mỹ) chia sẻ. Ông khẳng định: Nếu biết cách sử dụng thì một miếng gỗ nhỏ cũng có thể dùng được vào rất nhiều việc hữu ích. Các mâu thuẫn giữa ba bên không thể tránh khỏi nhưng các kỹ năng giao tiếp, đàm phán sẽ giúp các bên hiểu nhau và giải quyết mọi chuyện tốt đẹp. Ông cũng khẳng định: Nếu như CPO có các tố chất như nắm vững cách thức đánh giá quy trình làm việc của nhân viên, có mối quan hệ tốt với nhân viên, có trách nhiệm, trung thực, có tài ngoại giao, khả năng thuyết

phục người khác, biết làm việc độc lập, chịu đựng được áp lực công việc, đúng thời hạn thì các mâu thuẫn ba bên sẽ không có. Một yếu tố được ông Steve Gandy rất quan tâm là “lương tâm nghề nghiệp và giữ bí mật thông tin”. Và trong nhiều trường hợp, những CPO giỏi đã là cầu nối giải quyết mọi khúc mắc giữa lãnh đạo và nhân viên.

(Tạp chí Thế giới doanh nhân, 20/4/2008)

LÀM SAO ĐỂ NHÂN VIÊN LÀM VIỆC AN ỦY?

Hơn bao giờ hết, ngày nay chúng ta nói nhiều về “team work” – khái niệm dùng để chỉ khả năng làm việc nhóm. Các kỹ năng làm việc nhóm rất quan trọng, nhất là trong một “thế giới phẳng”, khi việc chuyên môn hoá ngày càng cao và không phải lúc nào lãnh đạo cũng là người làm việc giỏi nhất. Trên thực tế, vấn đề hoà nhập trong doanh nghiệp rất đáng được bàn luận và là mối quan tâm của các nhà lãnh đạo.

Trong khuôn khổ bài viết này, tôi chỉ có mong muốn phân tích và tìm hiểu các mối quan hệ nội bộ trong doanh nghiệp hiện đại. Thông thường có ba mối quan hệ chính trong doanh nghiệp là: quan hệ giữa các nhân viên cũ với nhau; giữa các nhân viên cũ và các nhân viên mới; và giữa sếp với nhân viên.

Tôi đã từng đến thăm một doanh nghiệp, ở đó các nhân viên cũ luôn tìm cách nói xấu nhau, đặc biệt khi người bị nói xấu vắng mặt. Các nhân viên cũ ngăn cản công việc của nhân viên mới, gây khó khăn và cô lập họ. Nhiều quyết định của sếp không được thực thi một cách triệt để. Các nhân viên không phục sếp và có một rào cản vô hình giữa nhân viên và sếp. Vì giám đốc doanh nghiệp đó là bạn tôi nên anh có nhờ tôi tìm hiểu. Quả thật là có nhiều vấn đề trong doanh nghiệp của anh. Ở đó các nhân viên không tin tưởng lẫn nhau và luôn đề phòng sếp. Họ không muốn và không có ý định hợp tác với nhau. Họ khá ích kỷ, luôn chỉ nghĩ đến mình và luôn ở thế phòng thủ. Họ thực sự cảm thấy không vui khi đến cơ quan, mau mau làm việc cho hết giờ.

Sau này, khi có dịp tiếp xúc và tìm hiểu nhiều doanh nghiệp khác, tôi cũng thấy có không ít doanh nghiệp gặp phải vấn đề tương tự.

Trong cuộc sống nói chung và trong doanh nghiệp nói riêng, con người hay có xu thế coi mình là trung tâm và luôn nghĩ rằng mình rất quan trọng, đôi khi là quan trọng nhất. Người sản xuất hàng hoá nghĩ rằng mình quan trọng nhất vì nếu mình không sản xuất hàng hoá, công ty sẽ chẳng có hàng mà bán, không có doanh thu, không có lợi nhuận, sẽ không có lương và chẳng có thưởng. Từ góc độ của mình, người bán hàng cho rằng họ mới là quan trọng nhất vì nếu sản xuất ra không có ai bán hàng, hoặc không biết bán hàng thì hàng chỉ chất đống trong kho, thành hàng tồn dẫn đến doanh nghiệp thua lỗ, thậm chí phá sản. Những cán bộ tài chính, kế toán thì luôn nghĩ rằng nếu không có họ, ai sẽ thu xếp tài chính, huy động vốn. Không có họ quản lý tiền bạc, đưa ra phương án sử dụng đồng tiền hợp lý thì bán hàng tốt cũng vô nghĩa. Bộ phận chăm sóc khách hàng cũng tự duy rằng nếu họ chăm sóc khách hàng không tốt thì công ty sẽ mất khách hàng... Ngay cả các nhân viên lái xe, văn phòng, lễ tân, bảo vệ cũng có những lý lẽ nói rằng họ vô cùng quan trọng. Còn dĩ nhiên anh giám đốc luôn nghĩ rằng có mình mới có doanh nghiệp, có mình mới có công ăn việc làm, lương, thưởng cho cả công ty. Và như vậy, ai cũng thấy mình quan trọng nhất, khiến không ai muốn phối hợp hay đoàn kết với các nhân viên khác, các bộ phận khác. Rất tiếc rằng không ai trong số họ hiểu công ty là một cỗ máy, mỗi người trong số họ là một mắt xích của dây chuyền và tất cả đều quan trọng như nhau. Và chỉ cần mình không hợp tác tốt với các bộ phận khác, công việc của chính mình cũng bị đình trệ. Cách nghĩ coi bộ phận của mình là quan trọng nhất là cách nghĩ lạc hậu và ấu trĩ.

Trong nhiều doanh nghiệp, việc các nhân viên cũ hay coi thường nhân viên mới diễn ra rất phổ biến. Nhân viên cũ coi những nhân viên mới vào nếu không là những người chỉ có lý thuyết suông (sinh viên mới ra trường) thì cũng là những người không nắm được việc. Vấn đề ở đây là mỗi nhân viên cũ hoàn toàn quên mất ngày xưa, thậm chí cách đây không lâu, họ cũng là nhân viên mới. Như vậy, thấu hiểu tâm trạng của các nhân viên mới là hết sức quan trọng. Nếu như mỗi người đều biết rằng sau một thời gian làm việc, ai cũng sẽ nắm được việc, sẽ biết mình phải làm gì, làm như thế nào cho tốt nhất thì sẽ không có chuyện phân biệt người mới và người cũ. Cũng có nhiều trường hợp “ma cũ bắt nạt ma mới” là vì chính họ khi mới vào cũng bị bắt nạt, cũng bị sai vặt, bị “hành”. Nếu như họ hiểu những khó khăn và vướng mắc của chính họ khi mới vào doanh nghiệp thì họ sẽ đối xử tốt đối với các nhân viên mới. Thực tế cho thấy có rất nhiều doanh nghiệp khi tuyển được nhân viên giỏi đã mong muốn họ sẽ trở thành những nhân tố mới tích cực trong công ty. Nhưng do người mới gặp phải quá nhiều những rào cản về văn hoá doanh nghiệp cũng như những trì trệ của các nhân viên cũ, khiến họ nản lòng và phải ra đi. Việc ra đi này có thể gây chút ít khó khăn với nhân viên đó nhưng sẽ là một tổn thất đáng kể với doanh nghiệp nếu người nhân viên đó có năng lực thực sự.

Trong doanh nghiệp, các nhân viên có tài, có khả năng vượt trội cần phải học đức tính khiêm tốn và tạo điều kiện để các đồng nghiệp khác có cơ hội thể hiện mình, có thể tham gia vào công việc chung, cùng mang lại thành quả cho tập thể. Việc hợp lực giữa các nhân viên với nhau không thể tính theo công thức $1 + 1 = 2$ mà phải là $1 + 1 = n$, trong đó n bao giờ cũng lớn hơn 2, thậm chí là trăm hay ngàn. Bất hợp tác giữa các thành viên có thể mang lại kết quả $10 - 1 = n$, trong đó n nhỏ hơn 9 và có thể chỉ là 0, thậm chí gây thiệt hại.

Có nhiều tính cách khác nhau tại công sở và khi hợp lại thành một văn phòng hay một công ty, các tính cách này qua quá trình làm việc có dịp cọ xát và gây ra nhiều mâu thuẫn cần giải quyết. Trong mối quan hệ giữa các nhân viên cũ và mới, việc chủ động giao tiếp đúng cách của mỗi nhân viên với đồng nghiệp của mình là rất quan trọng. Các đồng nghiệp cũ nên chủ động nói chuyện với các nhân viên mới, tìm hiểu những khó khăn, vướng mắc, những hạn chế của họ để tìm cách giúp đỡ. Nhân viên mới thấy được chỗ dựa, tự tin hơn và làm việc tốt hơn. Các nhân viên mới cũng nên chủ động trong giao tiếp, tạo cảm giác gần gũi. Trên thực tế, nên xây dựng quan hệ anh em hoặc sư phụ - đệ tử giữa các nhân viên cũ và mới. Trong công việc, nhiều mâu thuẫn bắt đầu từ sự hiểu lầm xuất phát từ việc ít giao tiếp hay giao tiếp không đúng cách. Các nhân viên trong cơ quan nên chủ động diễn đạt những suy nghĩ của mình ngắn gọn, súc tích, dễ hiểu. Nếu chưa hiểu hoặc thấy có thể hiểu sai thì nên hỏi lại đồng nghiệp. Trong thế giới công nghệ ngày nay, các giao tiếp có thể diễn ra bằng nhiều cách: gặp gỡ trực tiếp, liên lạc qua điện thoại, nhắn tin, e-mail hay thư tay...

Mỗi nhân viên cần tự trang bị vốn hiểu biết về văn hoá và xã hội để có thể hoà nhập với nhiều phong cách làm việc khác nhau. Mỗi người một tính cách, một cách sống. Mỗi con người có xuất xứ gia đình khác nhau, có hoàn cảnh và điều kiện sống khác nhau. Mỗi nhân viên nên chấp nhận cá tính của đồng nghiệp, tập trung để ý vào các điểm mạnh, điểm tốt của nhau, tạo mối quan hệ hợp tác trong công việc.

Sếp là nhân vật quan trọng nhất nếu anh ta biết khai thác các thế mạnh của mỗi nhân viên và tập trung sức mạnh đó thành sức mạnh của cả công ty, biết tạo cơ hội để mọi người hoà đồng, đoàn kết và hợp tác chặt chẽ với nhau. Trên thực tế tổng kết lại tôi thấy có ba cách để tất cả mọi người đoàn kết với nhau. Đầu tiên phải kể đến trường hợp sếp thực sự là một cá nhân xuất sắc. Trong trường hợp này, sếp phải là người tài giỏi, công bằng, khách quan, nhìn xa trông rộng, có uy tín. Ở đây sếp phải thực sự là

hình mẫu trong mọi việc, từ suy nghĩ đến lời nói và hành động. Khi đó, mọi nhân viên và cấp dưới thực sự tâm phục khẩu phục và hết lòng vì doanh nghiệp. Phương pháp thứ hai để tạo khối đoàn kết, gắn bó, hoà đồng trong doanh nghiệp là có hay tạo ra (chỉ ra) một đối thủ cạnh tranh chung. Nếu mọi thành viên trong doanh nghiệp hiểu rõ đối thủ cạnh tranh của mình, hiểm hoạ rình rập nếu họ làm ăn thua lỗ sẽ ảnh hưởng đến tương lai, cuộc sống và sự nghiệp của họ thì mỗi người sẽ hết mình để cùng nhau đoàn kết giành chiến thắng trước đối thủ của mình. Phương pháp thứ ba là làm sao để mọi nhân viên hiểu và thấm nhuần rằng họ có cùng một mục tiêu chung, một tương lai. Nhiều sếp biết chỉ ra tầm nhìn đúng, viễn cảnh tươi sáng, cuộc sống về cả vật chất lẫn tinh thần tốt đẹp cho cấp dưới của mình và mỗi nhân viên từ người cấp thấp nhất cũng tin tưởng vào tương lai. Điều này tạo ra động lực lớn lao, nối kết mọi người thành một khối thống nhất vì một mục tiêu chung.

Trước thất bại, nhân viên thường nản chí hoặc mất hết tinh thần làm việc. Trong trường hợp này, người lãnh đạo phải biết động viên tinh thần cấp dưới. Sếp phải thực sự hiểu và thông cảm tâm trạng và hoàn cảnh của cấp dưới khi làm hỏng việc, làm thua thiệt cho công ty. Tôi thực sự thấy vui khi được giám đốc một doanh nghiệp nói với tôi rằng khi một nhân viên của anh gây thiệt hại cho công ty vài ngàn đô la Mỹ, anh đã nói với người nhân viên này rằng anh và công ty không hề mất gì cả. Họ chỉ bỏ ra số tiền đó để mua kinh nghiệm xương máu. Nhưng cái họ được là sau khi chuyện thất thoát xảy ra, nhân viên gây ra thất thoát đó được động viên tinh thần đã nỗ lực để giảm tối đa thiệt hại và sau này trở thành một trong những nhân viên tận tụy và có cống hiến nhiều nhất cho công ty. Dĩ nhiên sau đó họ đã phân tích kỹ lưỡng tình huống xảy ra để tránh lặp lại trong tương lai. Đây cũng là kinh nghiệm của tôi đã học được từ tập đoàn HP và áp dụng trong những năm qua.

Việc sếp thường xuyên gặp gỡ, giao lưu và trao đổi với các cấp dưới cũng rất quan trọng. Các doanh nhân thành công thường có lối sống giản dị, hoà đồng. Dù bận đến đâu, các sếp cũng nên sắp xếp thời gian xuống tận nơi nói chuyện, thăm hỏi, động viên cán bộ cấp dưới, nhất là nhân viên cấp thấp. Các sếp cũng nên cùng ăn, cùng uống, cùng sống, cùng làm với nhân viên. Như vậy sẽ tạo cảm giác gần gũi, thân thiện.

Lãnh đạo nên hỏi ý kiến và bàn bạc với cấp dưới vì cấp dưới chính là những người trực tiếp triển khai các chỉ đạo và ý tưởng của mình. Nếu họ hiểu rõ bản chất, ý nghĩa và tầm quan trọng của công việc, họ sẽ nhiệt tình hơn và quan trọng hơn là khoảng cách giữa các cấp ngắn lại. Khi cấp dưới được bàn bạc, hỏi ý kiến, họ thấy họ có cơ hội để thể hiện sức sáng tạo và có đóng góp vào quá trình ra quyết định của công ty. Cách làm này sẽ phát huy tác dụng vì khi nhân viên có quyền tự chủ trong công việc, họ sẽ vui vì những sáng kiến của mình được áp dụng và thu lại kết quả. Khi đó, quan hệ giữa sếp và nhân viên sẽ trở nên gắn bó khăng khít.

Lãnh đạo các doanh nghiệp cần tổ chức nhiều hoạt động để mọi nhân viên có điều kiện giao lưu, tiếp xúc với nhau. Nhiều tập đoàn lớn vẫn tổ chức sinh hoạt định kỳ hàng năm, ở đó tất cả nhân viên có thể gặp mặt và giao lưu với nhau. Nhiều bộ phận ở xa nhau, ít khi gặp nhau nhưng thông qua các hoạt động tập thể, họ có cơ hội hiểu nhau hơn. Các dịp đó có thể là ngày thành lập công ty, Tết dương lịch, Âm lịch, nghỉ hè... Ngoài ra, còn nhiều cách khác để tổ chức các hoạt động như liên hoan văn nghệ, các giải thi đấu thể thao, các diễn đàn trên mạng, các cuộc dã ngoại. Đây là những cơ hội tốt để cải thiện, duy trì và phát triển quan hệ giữa các nhân viên với nhau.

Nhiều doanh nghiệp tổ chức ăn trưa tập thể, hoặc tại nhà ăn cơ quan hoặc tại quán ăn gần công ty. Đây

cũng là dịp tốt để nhân viên cũ và mới, nhân viên và lãnh đạo hiểu nhau hơn. Nhiều hoàn cảnh éo le và đáng thông cảm được phát hiện từ những bữa ăn này. Nhiều sếp còn tạo ra không khí bàn luận sôi nổi về cả việc công lẫn việc tư trong mỗi bữa ăn chung.

Một điểm quan trọng là động viên, khuyến khích nhân viên và cấp dưới kịp thời. Sếp phải tìm mọi cách lan truyền thông tin về chiến thắng đến từng thành viên kịp thời nhất, làm sao để mỗi nhân viên đều cảm thấy trong chiến thắng có phần đóng góp của họ. Việc sếp khen thưởng nhanh chóng, công bằng sẽ khiến quan hệ giữa sếp và nhân viên cũng như giữa các nhân viên với nhau tốt đẹp nhất.

(Tạp chí Thế giới Doanh nhân, 25/4/2007)

NHÂN VIÊN “NHẢY VIỆC”: PHẢI LÀM SAO?

Hơn bao giờ hết, vấn đề trọng dụng nhân tài ngày nay được đưa lên vị trí hàng đầu. Rất nhiều doanh nghiệp đã thực sự coi “hiền tài” là nguyên khí của mình. Các doanh nghiệp đưa ra rất nhiều “chiêu” khác nhau để trọng dụng “hiền tài”.

Những đối tượng nào thích "nhảy việc"?

Không phải ai cũng có cơ hội để "nhảy việc" và đủ can đảm để "nhảy việc". Để có đủ bản lĩnh "nhảy việc" (phân biệt "nhảy việc" với "bị sa thải", "nhảy việc" là do nhân viên hoàn toàn chủ động), dù trong bất cứ lĩnh vực nào, trước tiên họ phải là người có thực tài. Họ có khả năng làm việc tốt, có khả năng đảm nhiệm các trọng trách, các vị trí thách thức. Họ không chỉ phải hoàn thành các mục tiêu cá nhân mà còn là người có thể lãnh đạo và khơi dậy khả năng của những đồng nghiệp cấp dưới, là đòn bẩy cho những dự án, những kế hoạch mới và duy trì sự tăng trưởng và hiệu quả trong công việc. Và vì có khả năng làm việc tốt nên họ thường không bằng lòng với thực tại. Họ thích "xê dịch", thích kiếm tìm những công ty lớn mạnh hơn, có chế độ đãi ngộ và lương bổng tốt hơn với hy vọng

sẽ được trọng dụng, được thoả mãn các nhu cầu cá nhân. Trong giới trẻ hiện nay hình thành một khái niệm mới, đó là “nhảy việc”. Đối với những sinh viên năng động, đã từng có thời gian đi làm từ khi còn ngồi trên ghế nhà trường, họ thích những công việc mới mẻ và sẵn sàng từ bỏ công việc cũ khi bắt đầu thấy chán. Họ không sợ thay đổi, họ có đủ sự nhanh nhạy và khả năng nắm bắt công việc. "Nhảy việc" đem đến nhiều hiểu biết và cơ hội học hỏi cũng như mức thu nhập hấp dẫn hơn.

Các doanh nghiệp thường lo lắng nhất đối với các cán bộ quản lý từ cấp trưởng phòng trở xuống. Đây là những người còn khá trẻ, năng động và có nhiều ý tưởng sáng tạo. Họ sẽ chuyển tới một công ty mới nếu như công ty đó có chế độ đãi ngộ tốt hơn và tạo cơ hội cho họ phát huy những khả năng mà ở công ty cũ họ chưa có điều kiện để phát triển. Hoặc đôi khi, đơn giản là họ không thích nữa hay muốn thử thách tại môi trường mới. Đó là vấn đề mà các doanh nghiệp phải quan tâm. Làm gì để có được một đội ngũ lãnh đạo trẻ, năng động, làm việc hiệu quả mà không phải quá đau đầu vì tuyển dụng cho các vị trí quản lý tầm trung, cao cấp?

Để nhân viên không dứt áo ra đi

Ngày nay các doanh nghiệp nói chung, nhất là doanh nghiệp tư nhân, cổ phần không còn quá coi trọng bằng cấp. Điều doanh nghiệp cần là khả năng làm việc, kết quả công việc của nhân viên. Hầu hết các công ty đều rất chú trọng đến chính sách tuyển dụng nhân tài. Họ đưa ra chính sách tuyển dụng rõ ràng và hấp dẫn để lôi cuốn các ứng viên tham gia. Trên thực tế, nếu các quy định, chính sách trong tuyển dụng rõ ràng, người tuyển dụng và người được tuyển dụng đều cảm thấy thoải mái, nhất là đối với các doanh nghiệp tầm trung và lớn. Điều này cũng tạo tâm lý tốt và tính gắn bó cho các nhân viên để họ có thể làm việc lâu dài. Cần tránh để người được tuyển dụng có cảm giác mình bị lừa sau khi đã vào làm việc tại cơ quan.

Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp đã mắc phải sai lầm lớn khi tuyển những người quá giỏi vào vị trí

không cần chuyên môn cao. Điều đó không cần thiết và là sự lãng phí chất xám. Nhân viên không được phát huy hết năng lực của mình, họ sẽ chán nản và rời bỏ công ty để tìm công việc mới phù hợp với trình độ, cho dù bạn có trả lương cao cũng không thể giữ chân họ được.

Vấn đề quan trọng nữa là làm sao giữ được chân các nhân viên tốt ở lại. Trên thực tế, các công ty rất coi trọng mức lương của cán bộ. Tuy nhiên, đối với nhiều người từng "nhảy việc" đôi khi vấn đề thu nhập không phải là yếu tố quyết định. Những yếu tố như môi trường làm việc cạnh tranh lành mạnh, có khả năng phát triển, được người lãnh đạo và đồng nghiệp công nhận về năng lực làm việc... mới là những nhân tố quyết định khiến một nhân viên gắn bó lâu dài với doanh nghiệp. Ngoài ra, các yếu tố khác như ăn trưa, làm việc ngoài giờ, xăng xe đi lại, công tác phí,... cũng nên được các công ty quan tâm và chú trọng. Đặc biệt các doanh nghiệp có thể áp dụng chính sách thưởng theo doanh số hay theo lợi nhuận mà cán bộ, kinh doanh mang lại. Một vấn đề đặt ra là động viên các cán bộ nhân viên làm việc trong khối phục vụ (văn phòng, tài chính, kế toán,...) như thế nào? Có thể áp dụng thưởng dựa trên mức độ hoàn thành công việc và mức độ hài lòng của khách hàng.

Các công ty cổ phần có thể áp dụng chính sách về quyền mua cổ phiếu công ty. Số lượng cổ phiếu được mua phụ thuộc vào thâm niên công tác, chức vụ đang nắm giữ và đóng góp của nhân viên đó đối với công ty. Ngoài ra, trong những năm gần đây, nhiều công ty đã áp dụng chính sách thưởng cổ phiếu. Điều đó có nghĩa là thay vì thưởng tiền cho cán bộ, công nhân viên, lãnh đạo công ty có thể thưởng một số lượng cổ phiếu nhất định cho những cán bộ có đóng góp tốt cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của công ty. Điều này cũng khiến nhân viên gắn bó hơn với công ty.

Một biện pháp động viên, khuyến khích và giữ chân người tài cũng hay được áp dụng là các khoá đào tạo nâng cao. Công ty có thể tổ chức các khoá đào tạo tại chỗ: Mời trung tâm đào tạo đến giảng dạy, chia sẻ kinh nghiệm cho cán bộ, nhân viên của mình ngay tại công ty. Ngoài ra, nếu có các khoá đào tạo bên ngoài có chất lượng tốt cũng có thể cử nhân viên của mình đi học. Nếu các nhân viên cam kết sẽ quay lại làm việc cho công ty sau khi tốt nghiệp, công ty có thể hỗ trợ một phần chi phí các chương trình đào tạo dài hạn ở trong nước cũng như ở nước ngoài.

Một thực tế cho thấy các doanh nghiệp nước ngoài thường trả lương cao hơn doanh nghiệp trong nước. Tuy nhiên, họ cũng rất sòng phẳng, không để tình cảm ảnh hưởng tới công việc. Còn đối với các doanh nghiệp Việt Nam, vấn đề tình cảm luôn xen vào công việc. Đây cũng là một lợi thế trong vấn đề giữ người, nếu quan hệ giữa lãnh đạo và nhân viên các cấp tốt. Còn nếu không thì kết quả sẽ ngược lại.

Hiện nay các doanh nghiệp Việt Nam đã bắt đầu chú ý đến văn hoá doanh nghiệp. Nhiều công ty đã đầu tư tiền của, công sức vào việc xây dựng và phát huy văn hoá công ty. Có lẽ hiện nay, khi Việt Nam đã gia nhập WTO, khi các tập đoàn hàng đầu nước ngoài kéo vào Việt Nam với kinh nghiệm trong sản xuất, quản lý, kinh doanh, thì lợi thế làm nên nét khác biệt của các công ty Việt Nam chính là văn hoá công ty. Đây chính là điểm khác biệt lớn, tạo ra chất keo kết dính nhân viên trong công ty với nhau, giữa các công ty Việt Nam với nhau.

Ứng phó khi nhân viên "nhảy việc"

Tuy nhiên, các doanh nghiệp cũng nên nhận thức vấn đề "nhảy việc" của nhân viên là hết sức bình thường và là động lực để tạo ra một thị trường lao động đa dạng và ngày càng hoàn thiện. Nhảy việc tuy có mặt tiêu cực, gây xáo trộn không nhỏ trong một bộ phận của công ty, nhưng xét về tầm vĩ mô,

đây lại là một yếu tố tích cực giúp cho lực lượng lao động ngày càng chất lượng hơn. Do đó, các doanh nghiệp cần có các biện pháp phòng ngừa và phương án xử lý khi nhân viên thôi việc. Trên thực tế, có nhiều công ty, phòng ban bị tê liệt hoặc gặp không ít khó khăn khi có nhân viên bỏ việc. Kinh nghiệm đã chỉ ra rằng công ty cần tổ chức tốt hệ thống quản trị của mình, luôn có phương án thay thế, không nên để một người kiêm quá nhiều việc, nên tổ chức công việc theo nhóm để khi thiếu đi một hay hai người, công việc vẫn diễn ra bình thường, không bị gián đoạn.

Một biện pháp trong việc giảm thiểu số lượng nhân viên bỏ việc là giảm sự bất mãn trong nhân viên. Lãnh đạo cần quan tâm đến cấp dưới, đến nhân viên, nắm rõ tâm tư, nguyện vọng của họ. Cần xử lý các bất mãn hay sự không hài lòng của nhân viên ngay khi nó xuất hiện. Đừng để các bất mãn đó tích tụ quá lâu và quá nhiều đến lúc “tức nước vỡ bờ”.

Thực tế cho thấy có hai vấn đề khó nhất của người quản lý là khen thưởng và kỷ luật. Làm sao để chính người được thưởng hay bị kỷ luật cũng như tất cả tập thể đều công nhận rằng quyết định của người quản lý là đúng, là hợp lý. Ngay cả khi nhân viên xin nghỉ việc hay bị thôi việc đều thấy “tâm phục khẩu phục” các quyết định của lãnh đạo, và để sau này khi không còn làm cùng nhau nữa vẫn có những quan hệ tốt. Vì nhiều khi người xin thôi việc về sau hay bị thôi việc có thể giữ chức vụ khá cao và lại là đối tác hay bạn hàng của người cho thôi việc.

Thu hút “hiền tài” bên ngoài vào công ty và giữ “hiền tài” ở lại làm việc với công ty quan trọng như nhau. Có nhiều cách để giữ người hoặc ít nhất hạn chế những tác động xấu khi nhân viên bỏ việc. Nếu chúng ta có quy trình tuyển dụng tốt, biết tạo điều kiện cho họ hòa nhập nhanh trong công ty, có chế độ chính sách và đãi ngộ tốt, biết động viên khuyến khích nhân viên thì vấn đề nhân viên bỏ việc không còn là vấn đề quá lớn. Văn hóa doanh nghiệp cùng với môi trường làm việc thân thiện và chuyên nghiệp, sự quan tâm đúng mực của sếp sẽ khiến nhân viên gắn bó và hết mình vì doanh nghiệp. Cuối cùng, cần tính được các rủi ro trong nhân sự, có phương án dự phòng và theo dõi, xử lý sớm nhất những bất mãn của nhân viên.

(Tạp chí Thế giới doanh nhân)

ĐỘNG LỰC LÀM VIỆC: LIỀU THUỐC KHÔNG THỂ THIẾU

Tạo động lực làm việc (trong đó bao gồm khen thưởng lẫn kỷ luật, thậm chí cả gây áp lực công việc) cho nhân viên là bí quyết liên kết, gắn chặt con người với nhau, đem lại thành công cho bất cứ doanh nghiệp nào!

Một báo cáo của tổ chức Gallup (Mỹ) đã kết luận chỉ có 3/10 nhân viên Mỹ tận tụy với công việc. Cũng theo báo cáo này, chỉ số trên ở những nước khác còn thấp hơn. Điều đó cho thấy các doanh nghiệp đang rất lãng phí tiềm năng về nhân lực.

Thực hiện cuộc điều tra nhỏ với 40 doanh nghiệp trên toàn quốc (chủ yếu tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh) cho thấy hiệu quả kinh doanh sẽ tăng lên ít nhất 50% khi có tính gắn kết của nhân viên. Những nhân viên làm việc hết mình mang lại hiệu quả cao hơn 30% so với những người khác. Vấn đề đặt ra là làm thế nào để nhân viên gắn kết với công ty? 95% các nhà lãnh đạo khẳng định rằng nếu biết tạo động lực làm việc thì nhân viên sẽ gắn bó với doanh nghiệp, nhưng 68% công nhân viên lại cảm thấy không gắn bó hết mình với doanh nghiệp, 21% sẵn sàng bỏ việc nếu tìm được chỗ làm tốt hơn.

Động viên, khuyến khích: Các yếu tố không thể thiếu

Việc động viên, khuyến khích giúp nhân viên làm việc tốt hơn, tính sáng tạo được thúc đẩy cao hơn và họ sẵn sàng hợp tác, tin tưởng nhau.

Ông Vũ Kiêm Văn, Giám đốc Công ty Dịch vụ Truyền thông Việt Nam (VSMC), Hà Nội cho biết: “Để tạo động lực làm việc cho nhân viên, cần thiết phải tạo động lực về cả vật chất lẫn tinh thần. Việc sử dụng vật chất đòi hỏi sự khéo léo, uyển chuyển để vật chất chỉ là chất xúc tác chứ không phải động lực chính. Ở khía cạnh tinh thần, việc gắn thành công của công ty với thành công của từng cá nhân tạo cho nhân viên cảm giác hãnh diện và tự hào về bản thân và công ty. Để làm việc đó, lãnh đạo ngoài việc PR cho sản phẩm của công ty, hãy PR cho cả nhân viên”.

Truyền cảm hứng cho nhân viên mới. Nhà lãnh đạo cần đầu tư thời gian tập huấn cho nhân viên mới để giúp họ hiểu hơn về doanh nghiệp và vai trò của họ trong doanh nghiệp. Họ càng hiểu nhiều thì càng cảm thấy gắn kết với doanh nghiệp.

Tôn trọng nhân viên sẽ giúp nhân viên làm việc hăng say và nhiệt huyết hơn. Sự tôn trọng đó được thể hiện trong thái độ cư xử, các cuộc họp bàn, tham gia ý kiến, tranh luận...

Hướng tới mục tiêu nhiều thách thức là cách để khơi dậy tinh thần làm việc của nhân viên. Theo Ông Phạm Cao Đương, Giám đốc Công ty TNHH Thương mại – Du lịch I.T.C, thành phố Hồ Chí Minh thì cần đề ra những mục tiêu, kế hoạch phát triển cụ thể trong tuần, tháng cho từng nhân viên để họ phấn đấu.

Lắng nghe những ý kiến, nguyện vọng của nhân viên. Điều này sẽ khiến nhân viên cảm thấy mình được quan tâm và có vai trò đối với sự phát triển của doanh nghiệp, giúp nhân viên yên tâm làm việc và lạc quan về tương lai của doanh nghiệp. Lãnh đạo sử dụng ánh mắt, lời nói nhẹ nhàng, mỉm cười... với

nhân viên sẽ có động lực rất lớn đối với nhân viên trong các cuộc trao đổi, thu nhận ý kiến.

Tạo môi trường làm việc tốt. Theo cuộc điều tra với 40 doanh nghiệp nêu trên, 78% nhân viên tỏ ra rất quan tâm đến môi trường làm việc và khả năng phát triển của doanh nghiệp. Họ đặt yếu tố này lên trên cả vấn đề thu nhập. 88% các giám đốc cho rằng cần tạo ra môi trường cạnh tranh lành mạnh để khuyến khích nhân viên. Tuy nhiên, chỉ có 62% thực hiện điều đặn và hiệu quả phương pháp này. Theo Ông Phạm Cao Dương, môi trường làm việc tốt bao gồm: tiện nghi làm việc, bầu không khí vui vẻ, sự gần gũi giữa lãnh đạo và nhân viên... Thỉnh thoảng, có thể biến văn phòng thành nhà hát nhỏ trong 10 phút. Chia sẻ những vướng mắc và đưa ra hướng giải quyết công việc. Nâng cao tính tập thể trong khi làm việc. Hàng tháng có tổ chức sinh hoạt mang tính cộng đồng như đi uống cà phê, xem ca nhạc, đi dã ngoại... Nhắc nhở, phê bình những người chưa tích cực, khen thưởng cụ thể những cá nhân có nhiều đóng góp trong công việc. Sắp đặt nhân viên đúng vị trí và cho họ hưởng thành quả xứng đáng với khả năng và sức lực đã cống hiến. Hỗ trợ tài chính và tạo điều kiện cho nhân viên học thêm ngoài giờ để nâng cao trình độ chuyên môn.

Tạo ra sự cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Nhà quản lý cần phải tạo điều kiện để nhân viên có thời gian thực hiện những công việc cấp bách trong cuộc sống riêng tư của họ.

Và một điều không thể thiếu để tạo động lực làm việc cho nhân viên đó là doanh nghiệp cần có chế độ lương thưởng, trợ cấp tốt. Với các ý tưởng kinh doanh mới có ảnh hưởng tích cực đến doanh thu, cần được tuyên dương và khen thưởng thích hợp. Các nhân viên có hoàn cảnh khó khăn cần được quan tâm đặc biệt.

Ông Lê Công Thường, Phó Giám đốc Công ty Hapro - Thảo mộc cho biết: “Tôi luôn luôn nhớ lời dạy của thế hệ cha ông trên chặng đường quản lý của mình: "Một trăm tiền công không bằng một đồng tiền thưởng". Điều đó là kim chỉ nam của tôi mỗi khi nghĩ đến thưởng hay lên kế hoạch thưởng cho nhân viên. Với tôi, "thưởng" nên nhìn theo hai cách.

1/ Thưởng trực tiếp (thưởng nóng): Đây là sự khích lệ rất lớn đối với mỗi cá nhân hay tập thể. Phần thưởng thể hiện sự quan tâm của lãnh đạo doanh nghiệp tới công việc của nhân viên, hay đôi khi là sự khích lệ khi nhân viên vượt lên chính cái đích của họ. 2/ Thưởng gián tiếp: Trong mỗi giai đoạn hay một công việc cụ thể, tôi luôn trích một phần kinh phí để làm phần thưởng cho nhân viên. Hành động đó sẽ khiến họ suy nghĩ về công việc tốt hơn, thấy xứng đáng với công sức lao động đã bỏ ra.”

Ông Trần Khắc Hậu, Phó Giám đốc Công ty Chứng khoán Thăng Long lại chia tiền thưởng cho nhân viên theo ba phương án như sau: 1/ Thưởng theo hiệu quả công việc. Căn cứ cụ thể vào đóng góp và mức độ hoàn thành của từng cá nhân để thưởng. 2/ Thưởng theo kết quả kinh doanh của cả doanh nghiệp. Thưởng là sáu tháng hoặc một năm thưởng một lần. 3/ Thưởng đột xuất: Nếu thấy một cá nhân có thành tích xuất sắc, đóng góp bất thường, lập tức sẽ được thưởng ngay.

Những điều cần lưu ý

Để tạo động lực làm việc cho nhân viên, trước tiên lãnh đạo phải là người gương mẫu. Những lãnh đạo gương mẫu sẽ là tấm gương sáng cho nhân viên noi theo. Lãnh đạo doanh nghiệp cần luôn nhận thức rằng mình là người chịu trách nhiệm cao nhất về mọi vấn đề tinh thần trong doanh nghiệp.

Khen thưởng cần phải công khai và đảm bảo tính công bằng. Việc thưởng không công bằng giữa các cá

nhân trong một nhóm đôi khi sẽ khiến tinh thần đoàn kết tập thể bị giảm xuống.

Khi cần phê bình, nên thẳng thắn nhưng tế nhị để tránh người bị phê bình cảm thấy bị xúc phạm, không còn ý chí làm việc. Chỉ nên phê bình, góp ý trong công việc, không nên can thiệp tới đời sống riêng tư của nhân viên.

Không nên giám sát nhân viên quá mức và cũng không nên phân biệt vấn đề cấp bậc.

Gây áp lực công việc đúng lúc. Người Anh có câu “Áp lực tạo nên hiệu quả “Stress promotes success”. Tuy nhiên, mức độ áp lực nên vừa phải. Trước khi giao việc, ban giám đốc và nhân viên cần chia sẻ, bàn bạc cách thực hiện. Công việc sau khi được hoàn thành phải có tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm.

Khi tạo ra môi trường làm việc cạnh tranh, lãnh đạo cần theo dõi để đảm bảo tính công bằng của sự cạnh tranh đó, tránh tình trạng tranh giành công việc, giành giật khách hàng, đối tác của nhau. Tuyệt đối không được thiên vị, không đánh giá kết quả công việc theo cảm tính. Nếu thấy có hiện tượng cạnh tranh không lành mạnh, cần phải có biện pháp kịp thời để can thiệp.

(Tập chí Thế giới doanh nhân, 20/3/2008)

GÁNH NẶNG GẤP ĐÔI

Là doanh nhân, ai cũng phải lo điều hành công ty, mưu cầu lợi nhuận cho doanh nghiệp và chịu đủ loại sức ép. Nếu là nữ doanh nhân, bạn phải chịu sức ép gấp nhiều lần so với nam giới.

Một học trò nữ của tôi là giám đốc một doanh nghiệp khá lớn. Cách đây không lâu, tôi nhận tin báo em mới ly hôn. Chuyện ly hôn đối với nữ doanh nhân thời nay luôn là vấn đề được chị em quan tâm và bàn bạc. Tôi biết ít nhất 53 nữ doanh nhân đang sống đơn thân, trong đó có những bạn vẫn trong cảnh “đi về một mình” mặc dù tuổi đã ngấp nghé 40.

Cũng như cánh đàn ông, nữ doanh nhân là những người năng động, sáng tạo, quyết đoán và bận rộn. Vì là phái đẹp nên đầu tiên họ phải gánh thêm một nhiệm vụ quan trọng nữa là làm đẹp. Là phụ nữ, ai chẳng thích đẹp và được khen đẹp. Là nữ doanh nhân thì cần phải đẹp và sang trọng. Việc chăm chút cho bản thân tốn khá nhiều thời gian và công sức của chị em, đặc biệt trong những dịp quan trọng như lễ ký kết, tiệc chiêu đãi. Họ muốn nhận được sự trầm trồ, ca ngợi từ phía mọi người trong các buổi giao lưu, tiệc chiêu đãi hay lễ ký kết. Doanh nhân nào cũng biết ngoại hình là thể diện và ảnh hưởng rất lớn đến thương hiệu cá nhân, uy tín của họ và hình ảnh của doanh nghiệp. Nữ doanh nhân không là ngoại lệ.

Việc trang điểm và làm đẹp cũng gây ra không ít phiền toái cho các nữ doanh nhân. Có những người chồng không thông cảm đã tỏ ra không hài lòng, thậm chí không chấp nhận chuyện ăn diện, làm dáng của vợ. Không ít gia đình mâu thuẫn chỉ bởi chuyện làm đẹp của chị em.

Một vấn đề khác là giờ giấc làm việc. Vì là doanh nhân nên không tránh khỏi việc đi sớm về khuya. Chuyện các nam doanh nhân về trễ, làm đêm đã là một vấn đề không nhỏ trong nhiều gia đình, huống chi là phái đẹp. Những căng thẳng, khó chịu, bức tức của gia đình gây áp lực lớn cho chị em. Nhất là những chuyến đi công tác xa nhà, thậm chí có những chuyến lâu ngày. Nếu người chồng không thật sự thông cảm sẽ gây ra những mâu thuẫn không nhỏ. Nữ doanh nhân phải rút ngắn tối đa thời gian của các chuyến công tác, giảm tối thiểu các cuộc trao đổi, làm việc buổi tối, tránh những buổi tiếp khách, giao lưu vào ngày nghỉ cuối tuần. Trong khi đó, nhiều đối tác, khách hàng không thể sắp xếp được thời gian, nhất là các đối tác từ tỉnh xa và nước ngoài.

Là nữ doanh nhân, chị em không thể không lo chuyện nội trợ gia đình, việc học hành của con cái, quan hệ với hai bên nội ngoại. Có những gia đình “giao khoán” việc nhà cửa, con cái cho người giúp việc. Có những câu chuyện cười ra nước mắt khi một nữ doanh nhân phát hiện ra con trai mình ở Hà Nội mà nói giọng Nghệ An, Thanh Hóa. Hóa ra cháu nói theo giọng của bác giúp việc! Chị đau khổ và sau đó tốn biết bao công sức, tiền bạc, thời gian... để xử lý êm xuôi việc này. Làm sao để có sự cân bằng giữa gia đình và sự nghiệp, làm sao để giữ được cả công việc tốt đẹp và gia đình êm ấm, làm sao để mọi người đều hài lòng – đó là nỗi khắc khoải khôn nguôi của bao chị em. Gánh nặng như trĩu lên vai các nữ doanh nhân.

Có một vấn đề khác không nhỏ với chị em là quan hệ với mẹ chồng nói riêng và các thành viên nhà chồng nói chung, nhất là những trường hợp ở chung với gia đình nhà chồng. Thấy con dâu là doanh nhân, đi làm tối ngày, quan hệ ngoại giao nhiều, không ít bà mẹ chồng khó tính soi mói, xét đoán và có những phản ứng không mấy dễ chịu. Có bà nói bóng nói gió. Có bà làm chị em “choáng” trước những

lời nói thiếu tế nhị và thậm chí là xúc phạm. Trong nhiều trường hợp, chị em phải gồng mình lên, “chín bỏ làm mười”, tìm cách phân bua, giải thích, dàn hòa. Thật là mệt – chị Lan, giám đốc một doanh nghiệp du lịch tâm sự.

Một vấn đề tưởng chừng không đáng nói là doanh nhân nữ có nhiều tiền. Ai cũng tưởng chị em kiếm được nhiều tiền là vui. Xin thưa: Không phải vậy. Khi kiếm được nhiều tiền, đức ông chồng chưa chắc đã vui. Họ cho rằng như vậy là hạ thấp danh dự của chồng, làm cho chồng lép vế. Gánh nặng đặt lên vai chị em cũng là những lời dị nghị từ phía các thành viên gia đình nhà chồng, từ bạn bè của chồng. Có không ít trường hợp, chị em doanh nhân mang tiền, quà về biếu bên nội đã bị từ chối thẳng thừng. Nhiều chị em bị căng thẳng chỉ vì chuyện mình kiếm được nhiều tiền còn chồng lại không có khả năng này và bị coi là kênh kiệu, chơi trội.

Bạn có biết rằng rất nhiều doanh nghiệp thuộc nhóm hàng đầu Việt Nam đều do các nữ doanh nhân lãnh đạo! Trên vai họ là bao gánh nặng. Họ luôn phải tự hoàn thiện bản thân. Cho mình. Cho doanh nghiệp của mình. Cho đối tác và khách hàng. Họ là những người chèo lái con thuyền doanh nghiệp. Họ cũng luôn phải là những tấm gương sáng cho mọi thành viên trong gia đình và công ty.

Khi viết bài này, tôi mong muốn mỗi chúng ta hãy cùng nhau tìm hiểu kỹ hơn những tâm tư, nguyện vọng, những bức xúc rất đặc biệt của các nữ doanh nhân để họ được cảm thông, để họ có thể phục vụ tốt hơn cho xã hội và cộng đồng. Bạn thử tưởng tượng nếu xã hội này vắng bóng các nữ doanh nhân thì sẽ ra sao?

(Tạp chí Kinh doanh và Tiếp thị, 8/3/2010)

DOANH NHÂN NÓI CHUYỆN PHONG THỦY

Phong thủy là một môn khoa học có lịch sử lâu đời về môi trường sống, cách bày biện, sắp xếp chỗ ở, nơi làm việc hợp lý. Vì vậy, phong thủy ngày càng thu hút được sự quan tâm của giới doanh nhân.

Chúng ta có thể hiểu đơn giản “phong” là khí hay chuyển động của gió, còn “thủy” là dòng nước. Như vậy, phong thủy là môn khoa học kết hợp giữa dòng khí và mạch nước, nghiên cứu sự ảnh hưởng của địa lý và môi trường xung quanh đến đời sống, công việc, phúc họa của con người. Nếu phân tích kỹ và đi sâu về môn này sẽ thấy phong thủy liên quan đến nhiều thứ như long mạch, huyết vị, minh đường, hướng, vị trí, dòng chảy... Sau thời gian đọc và nghiên cứu một loạt sách về phong thủy, cá nhân tôi thấy rằng hiểu biết đúng đắn về môn khoa học này giúp mỗi con người, mỗi doanh nhân, doanh nghiệp nhận được sự ảnh hưởng tốt nhất của hướng gió, khí, mạch nước để mình có điều kiện tốt nhất, để đạt đến đỉnh cao nhất trong thiên thời, địa lợi và nhân hòa.

Chúng ta đều biết khí và dòng khí do trời sinh ra, do tự nhiên mà có, khó có thể thay đổi. Tương tự như vậy, mạch nước được cấu tạo sẵn trong lòng đất, do tự nhiên mà có, không dễ thay đổi. Còn nhân khí do con người sinh ra, điều này chúng ta có thể điều chỉnh được. Do đó, việc hiểu biết về phong thủy giúp các doanh nhân và doanh nghiệp chọn được vị thế tốt nhất, phương hướng phù hợp nhất, cảnh quan thiên nhiên hợp lý nhất để đem lại tối đa lợi ích cho mình, cho doanh nghiệp và hạn chế tối thiểu những điều không tốt cho chính mình và những người xung quanh. Cũng chính vì vậy, các doanh nhân và trí thức luôn coi phong thủy là một cách giúp con người hòa hợp với thiên nhiên để sống và làm việc tốt nhất, để phát triển và trường tồn.

Nhiều người thắc mắc liệu phong thủy có phải là mê tín dị đoan, rằng theo phong thủy có phải là không tốt. Xin thưa rằng chúng ta đều biết rõ là môi trường sống tác động rất lớn tới con người. Y học hiện đại chỉ rõ rằng nguồn nước, không khí, ánh sáng, điện trường, từ trường trái đất và các điều kiện môi trường khác ảnh hưởng lớn tới sức khỏe, trí tuệ của con người. Điều kiện sống và môi trường không tốt có thể gây bệnh, thậm chí mang lại hậu quả không tốt cho dài lâu. Chính vì vậy, việc chọn địa điểm tốt để sinh sống, để mở văn phòng, công ty là đúng và cần thiết, là rất khoa học. Trong trường hợp sự lựa chọn không cho phép, hiểu biết tốt về phong thủy giúp chúng ta cải tạo, sắp xếp lại ngôi nhà, văn phòng, thay đổi cảnh quan để không gian sống và làm việc tốt nhất, phù hợp nhất, an toàn nhất và tốt đẹp nhất.

Vì là một bộ môn khoa học nên phong thủy được doanh nhân và giới trí thức nghiên cứu và áp dụng vào công việc và cuộc sống của chính mình. Một việc rất quan trọng của các doanh nghiệp là chọn vị trí văn phòng hay xây trụ sở công ty. Nếu chúng ta chọn nơi có cảnh quan tự nhiên đẹp, địa thế hài hòa, vùng đất cao ráo, ánh sáng đầy đủ, không khí trong lành, nguồn nước sạch sẽ, ít tiếng ồn, giao thông thuận lợi... thì đó là chỗ rất tốt. Các doanh nhân có thể nhờ người có hiểu biết về phong thủy xem giúp hoặc tự mình chọn các yếu tố thiên nhiên tốt nhất chọn cho văn phòng của cơ quan mình.

Ngoài việc chọn vị trí cho công ty, cửa hàng, siêu thị, showroom, việc chọn tên công ty và khẩu hiệu (slogan) thuộc loại quan trọng hàng đầu. Các doanh nhân cũng cần quan tâm đến việc trình bày, trang

trí văn phòng, cách sắp xếp các phòng ban. Ví dụ, tôi nhớ rằng đã vài lần đến góp ý cho một vài người quen về việc treo biển công ty. Tên công ty là quan trọng nhất, phải được đặt lên vị trí cao nhất của tấm bảng hiệu treo trước văn phòng. Tuy nhiên, một số doanh nghiệp không để ý nên đã để tên công ty mình xuống dưới. Điều này không tốt.

Cách và phương pháp chọn màu sắc cũng rất quan trọng. Nên chọn màu sắc hài hòa, sáng sủa, tạo ra sự thoải mái, thư giãn và trẻ trung cho mỗi người làm việc tại đó. Nhiều doanh nhân còn quan tâm đến việc chọn số điện thoại, số xe, số tài khoản. Có thể tham khảo hướng kê bàn ghế làm việc, giường ngủ, hướng đặt bàn thờ, cách chọn người hợp tuổi theo âm dương ngũ hành, trọn ngày khởi hành chuyến đi xa, trọn ngày khai trương văn phòng...

Nếu nghiên cứu và phân tích sâu về từng người, từng tuổi, ở từng vị trí khác nhau thì khá phức tạp. Người viết chỉ muốn đưa ra một vài lời khuyên chung, mang tính tham khảo và rất khoa học với hy vọng giúp đỡ được các bạn trong cuộc sống và công việc. Những lời khuyên này rút ra từ các sách phong thủy cũng như tôi đã từng áp dụng vào chính mình, những người thân, bạn bè và mang lại những hiệu quả khá tốt.

1. Máy vi tính là đồ vật không thể thiếu trong các văn phòng. Tuy nhiên, nếu trong phòng làm việc có quá nhiều máy vi tính sẽ dẫn đến sự bức bối, làm con người trở nên nóng tính, dễ nổi cáu, tinh thần khó tập trung. Cách hóa giải rất đơn giản là đặt một cốc thủy tinh đựng nước bên cạnh, vì nước có tác dụng trợ giúp giải bớt tính kim của máy tính. Nếu làm điều này, những người làm việc sẽ thấy đầu óc được tỉnh táo, tâm trạng được bình an, thoải mái.

2. Nếu khu vực phía trước hoặc ở gần vị trí bạn ngồi là nhà vệ sinh thì nên đặt một chậu cây cảnh có nhiều lá xanh tươi vào vị trí giữa bạn và nhà vệ sinh. Chậu cảnh có thể hóa giải các uế khí thoát ra từ nhà vệ sinh, đồng thời ngăn chặn các từ trường xấu ảnh hưởng đến bạn.

3. Nếu bạn là lãnh đạo và có phòng làm việc riêng, không nên chọn chỗ ngồi mà cửa ra vào hướng thẳng vào bạn. Có thể bạn không đủ khả năng kháng lại dòng năng lượng hướng từ cửa vào. Cũng không nên ngồi ở vị trí trong phòng mà lưng bạn quay ra cửa. Bạn có thể bị chiếu hậu hay bị chọc, bị soi mói. Ngồi ở những vị trí này, từ trường của bản thân bạn sẽ dần bị mất đi, vận khí và trí óc sẽ không giữ được sự ổn định. Nên ngồi dựa lưng vào tường và quay ra cửa. Không nên ngồi mà phía lưng bạn là khoảng trống, không có tường.

Nếu bạn làm việc cùng nhiều đồng nghiệp trong một phòng mà bạn là quản lý, nên chọn một vị trí mà bạn có thể quan sát được tất cả mọi nhân viên. Nếu bạn bị cửa hướng thẳng vào, nên hóa giải bằng một tấm bình phong để ngăn cách giữa chỗ bạn ngồi và cửa lớn.

4. Nên tránh ngồi làm việc hoặc nằm ngủ dưới xà ngang. Nếu điều kiện không cho phép và bạn không có sự lựa chọn khác, nên hóa giải bằng cách đặt một chiếc đèn bàn ở ngay dưới vị trí có xà nhà. Nên thường xuyên bật đèn sáng để giảm bớt những khí bất lợi có thể ảnh hưởng đến bạn.

5. Trong phòng làm việc, tránh treo những tranh ảnh mang tính chất kích động, bạo lực, u ám, nặng nề hoặc màu sắc quá lòe loẹt. Chỉ nên treo những bức tranh có nội dung nhẹ nhàng hoặc đơn giản, có thể là các bức tranh thiên nhiên. Là doanh nhân, bạn có thể treo ảnh những người mà bạn coi là thần tượng, những tấm gương sáng mà bạn muốn noi theo.

6. Trong phòng làm việc rất nên có một tủ sách. Tủ sách có càng nhiều sách càng tốt. Một mặt, để bạn tra cứu, tham khảo, giải trí. Mặt khác, đọc sách cũng mang lại cho bạn những tư tưởng mới, khiến đầu óc bạn luôn tỉnh táo, minh mẫn, giúp bạn có nhiều ý tưởng mới lạ.

7. Tôi luôn khuyên các doanh nhân trồng cây cảnh ở ban công và trong nhà. Cây trong nhà nên chọn loại cây xanh và dễ sống trong điều kiện ít ánh sáng mặt trời. Cây lá xanh có thể ngăn cản hung khí và hấp thu năng lượng của trời đất để tỏa ra căn phòng, mang lại nhiều lợi lộc về sức khỏe và trí tuệ cho bạn. Tuy nhiên, bạn nên lưu ý tránh trồng những cây có lá nhỏ, lá kim, lá nhọn. Những cây loại này thường hấp thu nguồn năng lượng của bạn và không tốt cho phòng làm việc của bạn.

8. Phòng làm việc cần phải sáng. Ánh sáng phải đủ. Nếu có ánh sáng tự nhiên, ánh sáng mặt trời càng tốt. Ánh sáng tự nhiên luôn mang đến cho bạn cảm giác thoải mái, khỏe mạnh, năng động. Ánh sáng mặt trời rất quan trọng và mang lại cho bạn sức khỏe và tinh thần tốt. Nếu điều kiện không cho phép, bạn không thể có nơi làm việc có ánh sáng tự nhiên, hãy lắp bóng điện để đủ sáng. Nếu bóng đèn bị cháy, bạn nên thay ngay, không nên để phòng làm việc thiếu ánh sáng.

9. Màu tường của phòng làm việc dành cho doanh nhân nên chọn màu sáng. Nếu phòng rộng thì càng tốt.

10. Nếu phòng làm việc đủ rộng, nên treo thêm bức tranh sơn thủy, tượng gỗ, đá hoặc đồng. Nếu rộng nữa có thể lắp đài phun nước. Điều này giúp tạo ra cho bạn cảm giác mát mẻ, thư giãn, dễ chịu, giảm bớt sự bức bối, nóng tính. Nhiều doanh nhân dùng đá thạch anh bày hay treo trong nhà để tăng thêm dương khí, chống lại âm khí và tà khí. Tôi có đọc các tài liệu nghiên cứu cho thấy rằng đá thạch anh phát ra những xung vi ba làm tốt cho từ trường xung quanh.

Việc sắp xếp văn phòng làm việc, cách bố trí nơi công sở tạo ra những điều kiện tốt cho bạn. Áp dụng phong thủy cuộc sống và kinh doanh cũng giúp bạn thoải mái, có những niềm tin mãnh liệt. Điều này hoàn toàn phù hợp với khoa học hiện đại, vì khi có niềm tin, con người sẽ sống vui, sống khỏe và dễ đạt được mục đích hơn.

Hiện nay có rất nhiều sách viết về phong thủy, áp dụng trong đủ các lĩnh vực như xây dựng, kiến trúc, sắp xếp nội thất, ngoại thất... Nhiều sách đến mức bạn không dễ chọn cho mình những cuốn sách phù hợp, trong đó có không ít cuốn được cộp nhặt, biên soạn vội vàng, cầu thả. Bạn cần chọn lọc, đọc và nghiên cứu đồng thời coi đây là một nguồn tham khảo mà thôi.

Dòng khí, mạch nước, môi trường sống ảnh hưởng và có tác động mạnh mẽ lên con người. Phong thủy tốt thì con người vui tươi khỏe mạnh và ngược lại. Mỗi doanh nhân cần biết tự nghiên cứu một cách khoa học để có một văn phòng làm việc khoa học, để mình luôn khéo mạnh, minh mẫn, công việc tốt, cuộc sống thư giãn và bình an.

(Vnexpress.net, 19/02/2010)

VÀI SUY NGHĨ VỀ CHUYỆN DOANH NHÂN HỐI LỘ

Hối lộ là một trong những cách dùng tiền bạc và vật chất để mê hoặc người ra quyết định, người có chức có quyền để người đưa hối lộ nhận được những gì

có lợi nhất cho mình, ví như những hợp đồng béo bở. Báo chí trong và ngoài nước tháng trước vừa xôn xao đăng tin về vụ ba anh em Việt kiều thuộc một công ty Mỹ nhận tội đã hối lộ các quan chức Việt Nam để giành các hợp đồng cung cấp thiết bị và công nghệ.

Vụ án làm tôi phải đọc lại luật Chống tham nhũng ở nước ngoài (FCPA) của Mỹ. (Luật này được Tổng thống Jimmy Carter ký ban hành năm 1977 và được sửa đổi năm 1998). FCPA là luật liên bang của Hoa Kỳ nhằm đưa ra những yêu cầu về minh bạch trong kế toán, các biện pháp chống hối lộ quan chức nước ngoài. Luật nhằm mục đích ngăn chặn người Mỹ hối lộ quan chức nước ngoài để có được hoặc duy trì việc làm ăn. Đọc lại lần nữa và tôi bừng tỉnh, rằng nhiều nước phát triển đã cụ thể hóa việc chống tham nhũng, chống hối lộ bằng những điều khoản rất cụ thể và những doanh nghiệp Mỹ không thể không biết luật này.

Vụ việc làm tôi nghĩ đến các vụ doanh nhân hối lộ trước đây như vụ PMU18, vụ ông Huỳnh Ngọc Sĩ... Trong các trường hợp này, các doanh nghiệp nước ngoài đã hối lộ một số quan chức Việt Nam để có được những hợp đồng béo bở. Một số doanh nhân nước ngoài đã bị kết tội khi làm ăn tại Việt Nam vì hối lộ. Tôi đã đặt ra câu hỏi: Liệu họ có phạm tội này khi kinh doanh ở các nước khác không và không biết có thêm bao nhiêu doanh nghiệp sẽ tiếp tục bị phanh phui trong thời gian tới?

Mới đây cơ quan công an bắt quả tang phó tổng giám đốc một ngân hàng lớn nhận hối lộ cả tỷ đồng. Tôi nhấn mạnh việc bắt quả tang bởi vì sau đó báo chí có đưa tin rằng công an đang điều tra và có thể con số này lên đến nhiều tỷ đồng. Vấn đề là ở chỗ số tiền nhận hối lộ rất lớn và người nhận hối lộ là một quan chức cấp cao. Tôi cũng tin tưởng rằng ngoài vị phó tổng giám đốc bị bắt quả tang kia, các lãnh đạo của các ngân hàng đều trong sạch và không ăn hối lộ hoặc không bắt chẹt các khách hàng, các doanh nghiệp khi họ muốn vay tiền để phục vụ sản xuất, kinh doanh.

Chuyện hối lộ và nhận hối lộ đã có từ lâu đời. Hối lộ và nhận hối lộ tồn tại ở hầu hết các quốc gia trên thế giới, bất kể giàu hay nghèo, phát triển hay kém phát triển. Nhiều người nghĩ rằng người nghèo tham tiền nên làm liều. Điều này chưa hẳn đã đúng. Người giàu cũng tham tiền, thậm chí tham hơn. Họ tham đến mức lúc nào cũng thấy mình thiếu tiền, lúc nào cũng cần tiền. Chính vì vậy, họ nhắm mắt làm ngơ, bất chấp pháp luật. Một lần thoát, nghĩ chẳng sao. Hai lần thoát thấy yên tâm. Nhưng đi đêm lăm thì chắc họ biết hậu quả. Làm vậy ắt phải trả giá, không sớm thì muộn.

Chúng ta hãy cùng nhau phân tích về vấn đề hối lộ.

Thứ nhất, từ phía người đưa hối lộ. Đưa hối lộ thường là các doanh nhân. Hối lộ là một trong những cách dùng tiền bạc và vật chất để mê hoặc người ra quyết định, người có chức có quyền để doanh nghiệp nhận được hợp đồng. Việc kinh doanh ngày càng khó khăn, cạnh tranh ngày càng khốc liệt. Những doanh nhân chịu trách nhiệm thay mặt công ty đi kiếm việc về cho doanh nghiệp chịu sức ép rất

lớn là phải kiểm được hợp đồng. Một vài người trong số đó đã nghĩ đến thủ đoạn đút lót, hối lộ. Hối lộ là một cách để có được hợp đồng, để kiếm lời bất chính.

Khi tính đến chuyện hối lộ, người hối lộ luôn phải tính số tiền hối lộ và đưa vào giá thành sản phẩm. Không ai dại gì lấy tiền túi của mình để mang đi hối lộ. Tiền hối lộ đã có sản phẩm và dịch vụ mà họ sẽ cung cấp chịu rồi. Chính vì vậy, chắc chắn phải đội giá thành sản phẩm lên hoặc làm cho chất lượng thiết bị, máy móc, công trình kém đi. Chính điều này đã dẫn đến những trường hợp “ký đầu dê”, “giao thịt chó”. Chính điều này dẫn đến cột bê tông lõi thép được thay bằng lõi tre hay cánh rút ruột công trình, chuyện đường lún, cầu sập. Tôi thiết nghĩ những người hối lộ, không tính đến hậu quả nghiêm trọng của việc đút lót, hối lộ. Khi hối lộ họ không thể tưởng tượng được việc chi tiền cho hối lộ làm ảnh hưởng nghiêm trọng đến chất lượng các công trình, thậm chí ảnh hưởng đến tính mạng của nhiều người. Và nếu không có những chuyện này, nếu như ai cũng làm việc nghiêm túc, có trách nhiệm thì những căn hộ chung cư không bị sập mái, tường nứt toác, nhà vừa xây đã hỏng.

Người đưa hối lộ nhiều khi bị “ép” đưa hối lộ. Trong vụ công an bắt lãnh đạo cao cấp của một ngân hàng lớn mới đây đã chỉ ra rằng nhiều doanh nghiệp muốn có được hợp đồng, thậm chí muốn rút được tiền cũng phải chi tiền. Nếu không có những vụ như thế thì khó ai trong chúng ta có thể tin rằng phải trả cả tỷ đồng mới được vay tiền ngân hàng. Tôi còn được nghe thấy rằng có cả những trường hợp khi đã hoàn thành công trình, khi hợp đồng đã được nghiệm thu, muốn được thanh toán đầy đủ cũng lại phải chi tiền, mà khoản chi nhiều khi không ít.

Người đưa hối lộ thừa biết mình phạm pháp nhưng bắt buộc phải làm. Vì biết rõ điều này nên tâm lý người đưa hối lộ luôn căng thẳng – họ có thể bị bắt và bị bỏ tù bất cứ lúc nào. Càng doanh nghiệp lớn, các dự án to, hợp đồng lớn, nguy cơ bị bắt càng cao hơn và mức án càng nặng hơn. Các doanh nhân đưa hối lộ dù có ăn cơm vàng, có uống nước bạc, dù có ở biệt thự kim cương thì họ sống cũng không an ổn.

Thứ hai, từ phía người nhận hối lộ. Đã là người nhận hối lộ phải là người có chức quyền. Không có quyền thế, không ra được quyết định thì ai hối lộ mình.

Người nhận hối lộ luôn bị đồng tiền cám dỗ. Đa phần các nhà lãnh đạo, nhất là ở những vị trí cao cấp rất khó bị lung lay vì tiền. Nói cách khác, họ biết và hiểu giá trị của đồng tiền chân chính. Đồng tiền không thể làm mờ mắt họ, không thể làm họ mất danh dự, uy tín và nhân phẩm. Họ là những người có lương tâm, có trí tuệ sắc bén, biết từ chối những đồng tiền không chính đáng. Đối với họ, danh dự là trên hết. Nhiều người hiểu rất rõ rằng làm lãnh đạo tức vì nước, vì dân, vì xã hội, rằng đây là sự cống hiến cao cả. Những tấm gương liêm khiết vẫn mãi sáng chói cho muôn đời.

Tuy nhiên, cá biệt vẫn có những cán bộ có chức có quyền bị của cải vật chất làm u mê, mụ mẫm đi. Họ tham tiền và chấp nhận việc nhận hối lộ. Thậm chí gợi ý, ép doanh nghiệp phải đưa hối lộ. Nếu không đưa phong bì, họ tìm mọi cách làm khó dễ, thậm chí hỏng việc.

Người nhận hối lộ thừa biết rằng việc ăn đút lót, hối lộ là vi phạm pháp luật, rằng họ chắc chắn phải ra trước vành móng ngựa nếu bị phát hiện. Tôi thiết nghĩ, phần lớn những kẻ nhận hối lộ tin tưởng rằng mình không bị phát hiện. Nếu như họ biết rằng họ bị phanh phui và sẽ đi tù, chắc chắn sẽ không dám nhận. Ai dại gì đổi vận mệnh và đời mình lấy tiền bạc!

Chắc ít người biết rằng nhiều người có tiền cũng không được sống sung túc và thoải mái. Có những

cán bộ có nhiều tiền nhưng chỉ dám gửi ngân hàng, không dám tiêu. Có những người có nhiều của cải nhưng không dám ở nhà to. Nhà của họ, biệt thự của họ đều được người khác đứng tên. Vấn đề ở chỗ: Là cán bộ công chức, họ giải trình ra sao khi có một khối tài sản hay tiền bạc lớn như vậy. Tôi có người quen nói rằng anh rất thương họ - có tiền, thậm chí rất nhiều tiền nhưng luôn phải “giả nghèo giả khổ”!

Người nhận hối lộ thường giàu có. Tuy nhiên, sự giàu có không do công sức và trí tuệ của mình làm ra nên chính họ và những người thân trong gia đình họ coi thường đồng tiền, coi thường người nghèo. Họ có thể sống cách biệt với dân chúng và có thể bị quần chúng nhân dân không ưa, nhất là hàng xóm. Hơn nữa, người thân của họ có thể tiêu xài bừa bãi không tiếc tiền dẫn đến hư hỏng. Nhiều người trong số họ khôn đồn vì người thân dính vào ma túy, tệ nạn.

Cái gì có sinh ắt có diệt. Tiền bạc và của cải cũng vậy. Tiền không tự nhiên sinh ra. Chúng chỉ chuyển từ túi của người này sang túi của người khác. Những ai tham gia vào việc hối lộ và nhận hối lộ có biết rằng họ đang móc tiền từ túi của người dân để chuyển vào túi một số cá nhân hay không. Họ có biết rằng họ có thể làm hư hỏng và đòi bại một bộ phận trong xã hội. Những người làm việc này có biết rằng một ngày nào đó họ sẽ chết, họ phải lìa xa cõi đời này. Và khi đó tiền bạc, của cải họ đâu có mang theo được. Cái mà họ mang theo khi chết chỉ là những tội ác họ mang lại cho đồng loại, sự căm phẫn và bất bình của đồng loại có

thể làm họ sống không yên, chết không ổn. Và ngay cả tiền mà họ để lại cho con cháu họ có thể làm cho con cháu họ mau hư đồn hơn. Hay cũng có thể con cháu họ – những trọc phú – không hiểu được giá trị đích thực của đồng tiền, rằng đồng tiền phải do công sức và trí tuệ của mình kiếm được mới mang đến cho họ giàu có và hạnh phúc dài lâu. Cái gì lấy đi của trời, của dân phải trả lại cho trời, cho dân.

(Vnexpress.net, 07/04/2010)

MẠNH ĐÀM VỀ CHUYỆN ĂN CỦA DOANH NHÂN

Tôi có một người bạn, anh Daisuke Matsunaga, từng là Phó đại sứ Nhật Bản tại Việt Nam. Anh thường có thói quen vào chùa Đình Quán, Hà Nội để thiền định và tu tập. Khi mới gặp anh lần đầu, tôi đã rất ngạc nhiên. Tôi băn khoăn rằng một người bận bịu và có vị trí cao như anh làm sao có thời gian để đi tập thiền.

Thay vì trả lời câu hỏi của tôi, anh hỏi lại: “Hùng ơi, công việc tại công ty của anh có bận không?”. Tôi nói rằng mình khá bận. Anh lại tiếp: “Hàng ngày anh có ăn, có uống không?” Tôi trả lời: “Dĩ nhiên rồi”. Daisuke Matsunaga giải thích rằng anh cũng vậy. Cũng giống tôi. Anh cũng bận, thậm chí rất bận. Nhưng anh có nhu cầu ăn. Chủ nhật mỗi tuần anh vào chùa Đình Quán để thư giãn, tập thiền. “Đó là cách ăn khác của tôi” - anh nói.

Cũng từ người bạn lớn Daisuke, vào năm đó, tôi đã học được rằng con người chúng ta như một chiếc ắc quy. Cơ thể chúng ta có nhu cầu nạp năng lượng. Ai cũng vậy. Lãnh đạo lại còn hơn cả thế - là những người tiêu hao năng lượng nhiều nhất, “ắc quy” mau hết nhất. Không thể không nạp năng lượng.

Sau này, qua tìm hiểu, tôi mới biết rằng ăn có bốn cách ăn. Thứ nhất là đoạn thực (hay còn gọi là đoản thực). Thứ hai là xúc thực. Thứ ba là tư thực (hay tư nghiệp thực). Thứ tư là thức thực. Đoạn thực có nghĩa là ăn qua miệng như ăn cơm, thịt, cá, rau, quả... Xúc thực, tư thực và thức thực là ăn thông qua cảm giác, ý chí và quan niệm mà duy trì sinh mệnh. Về ăn, trong Câu Xá Luận (Kinh Phật), quyển 10 có nói rõ: “1, Bồi bổ tự căn; 2, Bồi bổ đại chúng, nơi y chỉ của tự căn (tổ chức sinh lý); 3, Bồi bổ các căn khác và đại chúng. Đủ ba điều đó mới có thể gọi là ăn”. Dù là ăn thức ăn phổ thông hay ăn bằng tinh thần, chỉ cần có tác dụng trên đây đều có thể gọi là ăn.

Ăn là nạp năng lượng cho cơ thể. Ăn là để có đủ năng lượng nuôi dưỡng cơ thể. Ăn gì, ăn khi nào, ăn ở đâu, ăn bằng cách nào là rất quan trọng. Doanh nhân không chỉ cần ăn và cần ăn nhiều hơn. Họ vất vả hơn, mất nhiều năng lượng hơn với núi công việc và biến lo âu. Vì họ làm việc cả ngày lẫn đêm và thực ra đoản thực (ăn qua miệng) của họ không tốt.

Bạn chắc chắn đồng ý với tôi rằng lãnh đạo các doanh nghiệp là vất vả và căng thẳng. Tuy nhiên, tôi biết bạn có thể tranh luận lại rằng doanh nhân ăn uống tốt chứ. Rằng họ thường được ăn ngon, thường được thưởng thức đủ món sơn hào hải vị. Bạn đã nhầm! Nếu bạn là doanh nhân như chúng tôi, bạn mới thực sự hiểu điều này.

Do tính chất công việc, doanh nhân hay phải lo lắng, hay có việc đột xuất. Hầu như các doanh nhân của chúng ta vừa ăn vừa suy nghĩ. Họ suy nghĩ và tính toán cho mình và doanh nghiệp, cho công việc và cho tương lai của biết bao con người cùng làm ăn với họ. Nếu vừa ăn vừa suy nghĩ sẽ ảnh hưởng rất không tốt đến sức khỏe. Việc tiêu hóa không tốt. Cơ thể khó hấp thu thức ăn hơn. Ngoài ra, đa phần doanh nhân ăn rất nhanh. Họ tiếc thời gian. Nhiều khi ăn không nhai mà chỉ nuốt cho nhanh.

Hơn nữa, do đặc thù, doanh nhân hay phải tiếp khách. Ở Việt Nam, tiếp khách là hay uống bia, uống rượu. Trong các bữa tiếp khách, doanh nhân Việt Nam thường phải uống. Nhiều khi uống quá sức

mình. Nhiều người khó tin rằng trong các bữa ăn “thịnh soạn” đó nhiều khi chúng tôi không được ăn thứ mình muốn, không được uống thứ mình thích. Thường khách muốn gì chúng ta chiều thứ đó. Thêm vào đó, doanh nhân thường ăn quá nhiều chất đạm, thiếu chất xơ, thiếu rau,... rất không có lợi cho sức khỏe.

Nói về ăn của doanh nhân, tôi không quên một bữa trưa mời một vị lãnh đạo. Anh nói rằng anh thích uống rượu vang. Vậy là vang được gọi ra. Có hai người mà uống hết một chai. Uống xong, anh hỏi tôi có uống nữa không. Tôi nói thật rằng: “Có khi thôi anh nhỉ, chiều phải làm việc”. Anh nổi xung: “Em mời anh ra đây ăn và uống. Thôi, không muốn thì ta trả tiền và về”. Tôi bối rối, xin lỗi, giải thích. Tôi thuyết phục anh và gọi thêm chai thứ hai. Cuối cùng bữa trưa đó kéo dài đến hơn 2 giờ chiều với ba chai vang Italy (tôi thật khó quên bữa trưa ấn tượng này vì sau đó tôi bị say và không biết gì nữa).

Ăn và uống như những doanh nhân vẫn ăn đâu có gọi là ăn. Đây là hủy hoại cơ thể. Có người, như tôi được biết, phải tự móc miệng mình cho nôn ra để rồi uống tiếp. Nhiều lãnh đạo doanh nghiệp nghiên cứu tìm cách uống để không say. Nhiều nhà lãnh đạo tiếp khách một ngày đến mấy bữa! Thật là khổ sở!

Chuyện ăn quá bữa của các doanh nhân là “chuyện thường ngày ở huyện”. Đã quá bữa thì đâu còn là ăn nữa. Đó là nuốt. Đó là nhét, là nhồi, là ăn cho xong bữa. Ai cũng biết đó là không tốt, thậm chí là nguy hiểm.

Trước đây các nhà lãnh đạo thường ít quan tâm tới những hoạt động như yoga, thiền, tu tập,... Và họ ít thực tập cũng như không có thời gian để làm những việc này. Ngày nay nhiều người đã hiểu giá trị của cách ăn đặc biệt này. Cả bốn phương pháp ăn nêu trên bị lãng quên và bây giờ đã được quan tâm. Doanh nhân cần ăn và biết ăn đúng cách để cơ thể được quân bình, để não được thanh lọc sạch sẽ, để cơ thể được thải bớt các tạp chất, để trong thân và tâm của mỗi doanh nhân bớt đi sự uế tạp: cả vật chất lẫn tinh thần, cả bên trong và bên ngoài.

Ngày nay rất nhiều doanh nhân tham gia các khóa tu tập, các chương trình yoga, thiền định. Cách nạp năng lượng này đã được rất nhiều doanh nhân thừa nhận và áp dụng. Cách ăn này đã thuyết phục được nhiều lãnh đạo, nhiều doanh nhân. Rất nhiều doanh nhân ngày nay đã trở thành Phật tử. Tôi biết rất nhiều người như vậy. Tại thành phố Hồ Chí Minh có hẳn Câu lạc bộ Doanh nhân Phật tử. Người đứng đầu tổ chức này là Chủ tịch Vina Giấy - bác Vũ Văn Châm.

Tôi có may mắn là một trong hai người (cùng với MC Thanh Bạch) được tổ chức Giá trị sống (Living Values) mời tham dự chương trình “Bình an tâm trí” (Peace of Mind) do Học viện A Better World tổ chức. Chương trình diễn ra tại núi Abu, Ấn Độ. Đây là dịp may hiếm có vì cả tôi và MC Thanh Bạch có những trải nghiệm vô cùng thú vị. Chúng tôi đã “ăn” rất nhiều, “ăn” rất khoa học, “ăn” rất thiết thực và bổ ích trong 10 ngày đáng nhớ của năm 2009.

Tham gia chương trình này là gần 300 doanh nhân, nghệ sĩ, nhà khoa học và những người bình dị. Chúng tôi đến từ 57 quốc gia trên toàn thế giới. Có nhiều nhà khoa học, nhiều tiến sỹ, nhiều vị Chủ tịch, Tổng giám đốc và lãnh đạo các tập đoàn. Cũng có cả những nhà kinh tế, những quan chức chính phủ. Có cả bác sỹ, kỹ sư, giáo viên, cảnh sát, người làm công tác xã hội, nhà thiết kế, diễn viên, chuyên gia kỹ thuật, luật sư, nhiếp ảnh gia, cán bộ đại sứ quán, quan chức nhà nước,... Mọi người cùng nhau đến đây để “ăn”, để nạp năng lượng. Tất cả cùng ăn theo cách của mình. Lợi lộc lớn nhất là lãnh đạo các doanh nghiệp.

Lãnh đạo cũng cần ăn. Là những người có đóng góp lớn cho cộng đồng và xã hội, doanh nhân chúng ta không chỉ cần ăn mà cần ăn bằng nhiều cách. Ăn một cách thông minh. Ăn trong hạnh phúc và an bình, để có nhiều năng lượng cho chính mình và cho mọi người.

(Vnexpress.net, 01/01/2010)

DOANH NHÂN YÊU

Một anh bạn doanh nhân của tôi vừa kết hôn lần đầu ở tuổi 56, với một cô gái trẻ hơn mình 20 tuổi. Vậy mà trước đó, cứ tưởng anh không lấy được vợ. Mãi công việc, mãi chuyện thương trường để rồi nhìn lại đã sang tuổi 50 mà anh vẫn chưa có người chung sống. Cuối cùng anh đã có một người vợ. Họ sống rất hạnh phúc. Hai anh chị vừa trở về từ chuyến đi Pháp sau khi anh bảo vệ thành công luận án tiến sĩ.

Một anh bạn khác của tôi cũng lấy vợ khi đã 45 tuổi. Thấy anh mãi không có ai nâng khăn sửa túi, bạn bè bảo các cô gái biết anh trên 40 vẫn “phòng không” nên sợ anh “có vấn đề”, vì thế chẳng dám yêu, chẳng dám lấy. Họ khuyên anh nên nói dối rằng anh chuẩn bị cho “tập hai” khi bắt đầu tìm hiểu một cô gái. Kế này thành công. Anh đã có vợ và họ thật hạnh phúc. Bây giờ, hằng quý vợ chồng anh gọi điện mời chúng tôi đến nhà liên hoan. Họ biết ơn chúng tôi đã “bày mưu” để họ đến được với nhau, để họ nên vợ nên chồng.

Tôi biết nhiều doanh nhân là bạn và người quen của tôi chưa thể lấy vợ khi đã trên 40. Họ vẫn sống một mình. Khi được hỏi, bảy người trong số họ nói rằng sẽ mặc kệ, gặp thì lấy, không duyên đành chịu. Số còn lại vẫn đang đi tìm nửa kia của mình.

Vấn đề đặt ra là làm sao để có thể có người yêu? Chuyện yêu đương của doanh nhân không dễ - bởi họ có ít thời gian. Các bạn trẻ của thế kỷ XXI, thời đại của công nghệ thông tin thường có xu hướng hẹn hò và yêu qua mạng. Mạng xã hội ngày nay thật sự hữu ích, giúp con người bộc lộ bản thân và làm quen, kết nối với nhau. Có chẳng nhìn nhau qua webcam, đa phần qua chat với các nick ảo. Tôi nghĩ, nếu cứ đà này, những cử chỉ yêu đương, sự vuốt ve, âu yếm trực tiếp sẽ mất dần đi. Và ngay cả những ánh mắt triu mến, những nụ cười dành riêng cho nhau sẽ ít khi có mặt trong tình yêu. Có những cặp yêu nhau qua mạng, gặp nhau chưa đến một tháng mà đã cưới nhau.

Liệu đây có phải là một trong những nguyên nhân khiến tuổi thọ của hôn nhân ngày càng suy giảm? Tại một số nước phương Tây, tuổi thọ trung bình cho một cuộc hôn nhân giảm xuống chỉ còn 10 năm, cá biệt có những nước chỉ là 5 năm.

Tôi cũng đã quan sát và được biết tỷ lệ ly hôn của doanh nhân thuộc nhóm cao nhất tại Việt Nam. Lý do chính là các doanh nhân ít có thời gian, ít quan tâm đến gia đình, mối quan hệ quá rộng và nhiều vấn đề nảy sinh trong cuộc sống gia đình cũng như công việc. Bị sức ép lớn trong kinh doanh, nhiều doanh nhân nổi nóng, quyết quá vội trong lúc “đôi tác” đề xuất ly hôn. Do công việc quá nhiều, các doanh nhân đôi khi quên mất rằng cần có trách nhiệm hơn trước mỗi suy nghĩ, lời nói và cử chỉ của mình, cần biết cân bằng giữa công việc và gia đình, để hạnh phúc gia đình được vẹn toàn.

Nhiều người cứ nghĩ doanh nhân giỏi giang, lắm tiền, thông minh và quan hệ xã hội rộng thì không gặp khó khăn khi thổ lộ tình yêu. Xin thưa: Hoàn toàn không. Họ rất lúng túng khi yêu, khi bày tỏ tấm lòng của mình, khi giải bày mong muốn và suy nghĩ với người đẹp.

Tôi có anh bạn là lãnh đạo cao cấp của một tập đoàn. Khi đã trên 40 tuổi mà vẫn chưa thể có vợ. Anh quyết định đặt thẳng vấn đề với một em cùng công ty. Anh nói rằng mình cũng đã lớn tuổi, cần lấy vợ, rằng bạn gái này cũng khá dễ mến, và rằng anh không có thời gian yêu đương, tán tỉnh nên đề xuất xin

cưới cô nhân viên kia làm vợ. Anh đề nghị bạn gái suy nghĩ và trả lời anh sau một tuần. Bạn khó tin vì nghe như chuyện tiểu lâm nhưng câu chuyện này có thật 100%. Hiện nay họ đã nên vợ nên chồng.

Anh bạn khác của tôi cũng là giám đốc. Anh rất yêu một nhân viên trong công ty. Anh nói rằng anh mê cô gái ngay khi gặp lần đầu, kiểu tình yêu sét đánh. Cô gái này là học trò của bạn anh, cả hai đến thăm văn phòng và sau này trở thành nhân viên công ty, thành đồng nghiệp của anh. Ngay lần đầu tiên đó, anh đã có tình cảm với cô. Anh nhớ, thương nhưng không dám thổ lộ. Anh hỏi tôi rằng có nên yêu người cùng cơ quan không vì nếu không thành có thể mất quan hệ. Khi viết bài này, tôi biết anh vẫn thầm yêu, trộm nhớ, nhưng họ vẫn chưa là gì của nhau. Tôi cầu mong anh sẽ mạnh dạn hơn và rồi cô gái kia sẽ biết, sẽ hiểu, sẽ ưng thuận.

Cuối cùng, tôi muốn đề cập đến nhóm doanh nhân đã có gia đình nhưng vẫn phải lòng người thứ ba. Chuyện này gây ra không ít phiền toái cho doanh nhân. Có những doanh nhân đã rất khổ sở khi yêu chính người cùng cơ quan trong khi họ biết rằng chuyện này rất không nên. Không ít doanh nhân khổ về chuyện này. Tôi biết đã có ít nhất ba doanh nhân phải cho người mà mình yêu quý, mến thương nghỉ việc hoặc chuyển cơ quan vì nếu còn gần nhau sẽ rất khó biết chuyện gì sẽ xảy ra.

Chuyện yêu của doanh nhân không đơn giản. Doanh nhân cũng là những con người. Họ cũng có nhu cầu yêu và được yêu, chăm sóc và được quan tâm. Chúng ta hãy cùng hiểu nỗi niềm của họ và thông cảm với những ai đang gặp trắc trở trong chuyện yêu đương. Tôi cầu mong mỗi doanh nhân Việt Nam chúng ta thật sự có hạnh phúc riêng, có hậu phương vững chắc để họ có thể yên tâm dồn tâm huyết của mình vào sự nghiệp.

(Vnexpress.net, 26/02/2010)

LÃNH ĐẠO NÓNG TÍNH

Tôi đã tự làm một cuộc khảo sát và kết quả là 76% những người phỏng vấn cho biết sếp của họ nóng tính, rằng họ luôn căng thẳng khi làm việc với người không biết kiềm chế. 92% cho rằng khó có thể nỗ lực, cống hiến hết mình, khó có thể sáng tạo nếu phải làm việc dưới quyền một người nóng tính. Một số người khi phỏng vấn cho biết sếp họ không chỉ nóng tính mà còn thô lỗ, có nhiều lời xúc phạm, những hành động quá vô lý, thậm chí thô bạo. 7% cho biết họ từng bị hoặc chứng kiến việc sếp dùng vũ lực, chuyện khó chấp nhận trong thời đại văn minh của thế kỷ XXI này.

Chỉ có 13% khẳng định họ không bị ảnh hưởng, luôn biết cách đối phó và vượt qua sự nóng tính một cách an toàn, không bị ảnh hưởng đến tinh thần cũng như công việc.

Bản thân tôi cũng là người nóng tính. Tôi từng có những hành động khó chấp nhận được đối với cả cấp trên lẫn cấp dưới khi làm phó giám đốc một trung tâm của một tập đoàn lớn. Mặc dù biết rằng nóng tính là rất có hại, rằng nóng tính có thể gây những hậu quả khôn lường, việc không kiềm chế được có thể đốt cháy tất cả nhưng khi nóng lên vẫn quên mất rằng mình nóng. Khi nhận ra thì đã muộn.

Những hậu quả của bao lần nóng tính vẫn còn lưu lại, hằn lên trong trí nhớ của tôi: mất nhân viên, hỏng quan hệ, mất đối tác, hợp đồng. Nhiều doanh nhân tan gia bại sản cũng chỉ vì đúng một từ “nóng tính”.

Một ngày nọ, tôi đọc được câu “Anger burn yourself first” (Nóng giận đốt cháy bạn đầu tiên) trong một chương trình 10 ngày tại Ấn Độ, tôi đã ngộ ra nhiều điều. Sau này được thầy Chính Trung, chùa Xá Lợi, thành phố Hồ Chí Minh tặng cho chữ Nhẫn với dòng chữ: Nhờ ân nhân ngã nhẫn (tức nhờ ơn của mọi người ta mới hiểu ý nghĩa của từ Nhẫn), tôi mới sáng mắt ra. Từ đó, tôi hay treo chữ “Nhẫn”, bài thơ về chữ “Nhẫn”, đưa ra các biện pháp luyện thân và tâm để ngày một nhẫn nại hơn. Cuối cùng, bằng sự kiên trì và quyết tâm cao độ, tôi tự thấy tính nóng nảy của mình đã bớt đi phân nửa.

Nếu ở cơ quan mà chẳng may bạn bị mắng, thậm chí bị quát một cách vô lý, hãy hiểu rằng không phải chỉ mình bạn là người bị như vậy. Đừng vì sự nóng tính của sếp hay đồng nghiệp mà mình cũng nổi nóng và viết đơn xin nghỉ việc. Chúng ta phải chấp nhận một sự thật: Có nhiều lãnh đạo nóng tính.

Bạn sẽ hỏi tôi: Phải làm gì nếu có người sếp nóng tính? Với kinh nghiệm và kiến thức của mình, tôi có thể khuyên bạn mấy điều:

1. Nếu thấy sếp của mình nóng tính, hãy giữ bình tĩnh và lắng nghe tất cả những gì sếp nói, kể cả những lời quát mắng. Nếu cãi lại, lý giải, phân bua, tức là bạn đã đổ dầu vào lửa. Bạn nên hiểu rằng khi nổi cáu thì người đó đã mất sự kiểm soát, bình tĩnh. Nếu có lỗi, hãy nhanh chóng và thẳng thắn nhận trách nhiệm về những lỗi sai của mình.

2. Nên tự mình hoặc nhờ ai đó rót cho sếp cốc nước.

Nước làm mát dịu cơn khát, hạ nhiệt cơn nóng. Tốt nhất là dùng nước lạnh hay ít nhất cũng là nước không nóng.

3. Có thể có người uy tín vỗ vai sếp, xoa lưng sếp, nhắc nhở sếp rằng anh đang nóng và xoa dịu cơn giận cho sếp bằng những lời động viên, thấu hiểu. Người này cũng có thể là người lớn tuổi.

4. Tuyệt đối không tỏ thái độ chống đối, ngay cả khi biết sếp sai hoàn toàn. Việc chống đối chỉ càng làm tăng thêm sự tức giận của sếp. Hãy im lặng và chịu đựng. Cần tìm một dịp khác thuận lợi để nói chuyện và phân tích. Trên thực tế, phần lớn những người sếp nóng tính nhận ngay ra lỗi của mình sau khi cơn nóng nguôi đi.

5. Tập đặt mình vào vị trí của sếp. Hãy hiểu những khó khăn và bức xúc, những vấn đề và sức ép, sự căng thẳng và mệt mỏi của sếp. Cũng nên hiểu rằng mình là người có trách nhiệm giúp lãnh đạo, cố vấn và tham mưu cho lãnh đạo, rằng ngay cả lúc sếp nóng, mình cũng vẫn là người mà lãnh đạo đang rất cần.

6. Tập thói quen nhỏ nhẹ, bình tĩnh trong mọi lúc, mọi nơi. Hãy biết sẻ chia và đồng cảm với lãnh đạo. Luôn bình tĩnh và nhẹ nhàng. Điều này sẽ giúp cho sếp bình tâm lại và tin tưởng vào bạn. Rằng bạn là người mà sếp thật sự cần.

Đối với những nhà lãnh đạo nóng tính, tôi khuyên nên tập thiền. Thiền không phải chỉ dành cho các nhà sư. Thiền là để chúng ta bình tâm, để tâm lắng đọng và để ta có bình an. Người nóng tính nên có người giúp việc tâm lý, hiểu mình. Khi nhận ra rằng mình nóng tính, các doanh nhân nên quan sát cơn giận, nghĩ đến những tác hại của cơn giận và khi đó cơn giận sẽ dần dần tự biến mất. Cái gì sinh khởi đều tự diệt. Cuối cùng, mỗi doanh nhân nên tập cười và thở. Mỗi doanh nhân nên tranh thủ những phút rảnh để thở, để cười. Cười và thở với chính mình, với tất cả những ai xung quanh. Cứ làm vậy, dần dần tính nóng sẽ giảm bớt.

(Vnexpress.net, 03/03/2010)

DOANH NHÂN VÀ STRESS

Thật tình cờ tôi đọc được kết quả do Công ty Nghiên cứu và Kiểm toán Grant Thornton đưa ra hôm 18 tháng 03 năm 2010 rằng trong năm 2009, số lượng doanh nhân Việt Nam bị stress thuộc hàng thứ ba trên thế giới.

Các doanh nhân Việt Nam chỉ đứng sau các doanh nhân Trung Quốc và Mexico trong bảng xếp hạng “stress”. Đó là kết quả mà Grant Thornton đưa ra sau khi nghiên cứu 7.400 lãnh đạo các doanh nghiệp của 36 nền kinh tế khác nhau trên toàn thế giới. Đánh giá này khiến không ít người giật mình.

Trong các nguyên nhân gây ra Stress mà giới doanh nhân đưa ra, sự cạnh tranh khốc liệt đứng vị trí số một. Các doanh nhân cho biết cạnh tranh ngày càng mạnh. Số lượng doanh nghiệp mới thành lập rất lớn, nhất là nhóm doanh nghiệp vừa và nhỏ. Một số doanh nhân cho rằng có những đối thủ cạnh tranh dùng những tiểu xảo, có những “chiêu” không lành mạnh làm cho họ điêu đứng. Có lãnh đạo tâm sự rằng hàng kém chất lượng, hàng nhái của một số hãng và công ty trong cùng nhóm ngành khiến người tiêu dùng tẩy chay toàn phần chủng loại hàng hóa đó, hay một phần kể cả hàng của những doanh nghiệp nghiêm túc. Hay ít nhất là lượng hàng tiêu thụ cũng giảm đi, trong khi đó các chi phí khác vẫn phải trả như bình thường. Hàng hóa giá rẻ, chất lượng thấp từ Trung Quốc lan tràn làm ảnh hưởng đáng kể đến một số doanh nghiệp và khiến họ bị căng thẳng.

Nguyên nhân thứ hai được đề cập là giá cả tăng cao, nhất là giá xăng dầu và điện mới tăng. Việc tăng giá những mặt hàng thiết yếu này dĩ nhiên đẩy giá thành của hầu hết các mặt hàng lên. Ngoài ra, một vài doanh nghiệp “tát nước theo mưa” đã đẩy giá cao lên nhằm kiếm lời, tạo nên sự tăng giá ảo. Điều này rất không có lợi cho việc sản xuất, kinh doanh. Giá vận tải và thực phẩm được các doanh nghiệp theo dõi sát sao để đưa ra các biện pháp tháo gỡ. Do tăng giá và lạm phát, các doanh nhân luôn luôn căng thẳng suy nghĩ, tìm cách ứng phó và có những giải pháp phù hợp với doanh nghiệp của mình.

Nhóm nguyên nhân khác được giới doanh nhân coi là nhân tố khiến cho họ bị stress là thiếu thời gian nghỉ ngơi. Nhiều doanh nhân rời khỏi nhà từ tờ mờ sáng, về đến nhà đã đêm khuya. Họ không hề có ngày nghỉ như các nhân viên cấp dưới trong doanh nghiệp hay cán bộ công chức. Nhiều doanh nhân than phiền rằng ngay cả khi có chút ít thời gian cũng chẳng biết thư giãn kiểu gì, không biết đi đâu. Có doanh nhân tâm sự với tôi rằng cả mấy năm nay không biết đến một ngày phép. Cá biệt có anh tâm sự, ở công ty anh nếu ai nói đến nghỉ phép, người ta tưởng mình có vấn đề về thần kinh. Có ai xin nghỉ phép bao giờ đâu!

Tình trạng thiếu vốn kinh doanh, khó vay tiền ngân hàng, lãi suất vay lên cao làm cho các doanh nhân đau đầu. Họ lo khi sắp đến ngày đáo hạn ngân hàng. Tiền bán hàng chưa thu về được hoặc hàng khó bán trong khi các chi phí đầu vào vẫn phải chi mà chi phí lại luôn tăng cao. Thiếu vốn luôn là nỗi lo của các nhà lãnh đạo doanh nghiệp.

Một nguyên nhân nữa tưởng chừng nhỏ nhưng cũng được các doanh nhân đề cập: quan hệ trong gia đình. Do quá nhiều việc nên có những gia đình bị rạn nứt tình cảm. Sự hiểu lầm giữa vợ chồng, con cái, các thành viên trong gia đình khiến họ mệt mỏi. Có một số trường hợp do không có thời gian quan tâm đến con cái dẫn đến việc con cái sao nhãng chuyện học hành, cá biệt có những hành vi đạo đức và lối sống lệch lạc. Những chuyện này làm cho họ khá mệt mỏi. Họ căng thẳng khi nghĩ đến thế hệ tương

lại của chính mình. Có một số doanh nhân đã quyết định cho con đi học nước ngoài khi các cháu mới vào trung học cơ sở.

Ô nhiễm môi trường và kẹt xe cũng là nguyên nhân gây stress. Nhiều doanh nhân cảm thấy mệt mỏi khi mỗi ngày tốn quá nhiều thời gian đi lại trên đường, cho các cuộc gặp gỡ với các đối tác, bạn hàng. Có nhiều cuộc hẹn bị lỡ mà họ chẳng biết làm thế nào dẫn đến việc họ bị căng thẳng. Những doanh nhân đi xe gắn máy thì than phiền rằng lượng khí độc phải hít mỗi ngày quá lớn. Trong khi đó, thời tiết thì thất thường, nắng mưa, nóng lạnh thay đổi đột ngột.

Vấn đề sức khỏe cũng được các doanh nhân đưa ra và khiến họ thêm căng thẳng. Bản thân họ bận bịu nên ít có cơ hội đi khám bệnh định kỳ. Do nhiều nguyên nhân khác nhau, nhiều căn bệnh đến với họ bất ngờ. Họ bị bệnh và công việc lại bị đình đốn. Có doanh nhân cho biết, chỉ cần họ nghỉ ốm một, hai ngày là y như rằng doanh nghiệp có vấn đề. Trong khi đó, không dám nghỉ ốm thì bệnh càng nặng, càng làm tình trạng stress tăng thêm.

Khi hỏi mong muốn của mình là gì, 73/87 doanh nhân cho rằng họ muốn có cuộc sống và công việc thư giãn hơn. Cá biệt có 9/87 doanh nghiệp muốn đóng cửa công ty.

Khi viết những dòng chữ này, tôi nguyện cầu cho tình hình sớm thay đổi. Mỗi doanh nhân cần biết cân bằng giữa công việc và cuộc sống. Việc mà tôi vẫn làm mỗi ngày là nhắn tin qua điện thoại và các tiện ích trên mạng vào các buổi sáng để chúc bạn bè, người thân và các doanh nhân may mắn, an lành.

(Hà Nội, 19/02/2010)

NGƯỜI LÃNH ĐẠO NÊN BIẾT LẮNG NGHE

Nói một cách thành thật nhất thì có không ít các nhà lãnh đạo, quản lý rất ít khi nghe, hoặc nghe không tập trung, thậm chí không cần biết cấp dưới nói gì, kiến nghị gì. Nên hiểu vấn đề này như thế nào?

Các mức độ nghe

Có bốn mức độ: Nghe, nghe thấy, lắng nghe và nghe thấu hiểu. Nhiều khi chúng ta nghe mà không thấy, không nắm được nội dung. Nếu loại trừ yếu tố liên quan đến vấn đề thính giác, các lý do còn lại là do sao nhãng, không tập trung nghe, võ đoán và ngộ nhận, có cảm nhận tiêu cực về vấn đề đang được trình bày, chỉ nghĩ về mình, mức độ quan tâm thấp, có cảm nhận tiêu cực về người nói... Đặc biệt, nhiều người cho rằng nói có lợi hơn nghe và thật đáng buồn rất ít lãnh đạo có khả năng nghe thấu hiểu.

Thực tế cho thấy trong bốn kỹ năng mà chúng ta sử dụng hàng ngày là nghe, nói, đọc và viết thì kỹ năng nghe được sử dụng với tần suất cao nhất. Chúng ta nghe từ lúc tỉnh dậy đến khi đi vào giấc ngủ. Chúng ta nghe chủ động và bị động thông qua đài, tivi, những cuộc nói chuyện, âm thanh ngoài phố, báo cáo, tường thuật...

Thế nào là lắng nghe?

Là tập trung hết sức để thu nhận âm thanh và thông tin từ người nói. Khi lắng nghe, chúng ta nỗ lực hết sức để đạt được mục tiêu và theo dõi các cử chỉ, hành động của người nói. Khi lắng nghe chúng ta không làm việc riêng.

Tại sao phải lắng nghe?

Bất cứ người nào, nhất là cấp dưới, khi trình bày, ai cũng mong muốn được lắng nghe. Vì vậy, khi lắng nghe, nhà lãnh đạo đã thỏa mãn được nhu cầu của người nói. Hơn nữa, lắng nghe giúp thu thập nhiều thông tin hơn, nắm bắt nhiều hơn các ý của người trình bày. Nhiều trường hợp cấp dưới chủ động đề nghị gặp gỡ lãnh đạo khi họ có nhu cầu cần được giải bày, chia sẻ, báo cáo và truyền đạt ý tưởng. Nếu không lắng nghe, chúng ta có thể bị mất đi những thông tin hữu ích, đáng quý.

Điều quan trọng khác là trong khi lắng nghe, chúng ta đã tạo ra mối quan hệ tốt với người nói. Họ thấy được tôn trọng, được chia sẻ và có ấn tượng tốt về buổi gặp gỡ. Điều này là nhân tố tốt thúc đẩy các cuộc gặp gỡ sau này giữa các bên. Khi lắng nghe, chúng ta có cơ hội tìm hiểu về người khác sâu hơn, tốt hơn. Trong nhiều trường hợp, chỉ sau khi lắng nghe, chúng ta mới hiểu về cuộc sống, hoàn cảnh riêng tư, các khúc mắc và vấn đề của người mà ta đang giao tiếp. Lắng nghe sẽ giúp quan hệ hai bên tốt hơn. Và hơn thế nữa, việc chúng ta lắng nghe có thể giúp giải quyết nhiều vấn đề giữa hai bên như mâu thuẫn quan điểm, khác biệt nhận thức, thậm chí cả hận thù. Nhiều trường hợp chỉ thông qua lắng nghe, quan hệ đôi bên không những được cải thiện mà còn trở thành tình bằng hữu, thân thiết.

Việc lắng nghe cũng giúp các nhà lãnh đạo đánh giá những tình huống, vấn đề một cách hợp lý, chuẩn xác, đồng thời hạn chế nhiều sai lệch do những nguồn thông tin không chính thức mang đến. Và một

điểm rất quan trọng là chính sự lắng nghe tạo ra niềm vui, sự phấn khởi, kích thích người nói.

Những thói quen xấu của lãnh đạo khi nghe

Do tính chất công việc và thói quen, các nhà lãnh đạo thường giả vờ nghe. Họ thường nghe không chăm chú. Đầu óc họ mơ màng hoặc nghĩ về các mối quan hệ khác, các vấn đề khác. Trong nhiều trường hợp, họ hay cắt ngang khi người khác đang nói hoặc không cho người trình bày nói tiếp, nói hết. Khi đó, người nói sẽ bị hụt hẫng, thậm chí bức xúc. Khi nghe, theo tính chủ quan, người lãnh đạo rất dễ có tư tưởng đoán trước nội dung, cho rằng mình đã biết hết nội dung người nói muốn trình bày. Và như vậy, họ càng chủ quan khi nghe và không muốn nghe.

Qua điều tra ngắn của chúng tôi, 15/24 sếp thú nhận họ thường nghe cấp dưới một cách đại khái, qua loa cho xong việc. Trong khi đó, 40/50 nhân viên khẳng định sếp của họ không chú ý lắng nghe khi họ báo cáo. Trong rất nhiều trường hợp, các nhà lãnh đạo nói chuyện riêng hay chuyển sang làm việc khác, đi ra ngoài... Có nhiều sếp đã phán xét trong đầu mình rằng vấn đề họ nghe không hề thú vị. Nhiều người còn tỏ rõ thái độ về phán xét này cho người nói biết.

Khi nghe, chúng ta phải làm gì?

Trước hết, chúng ta phải chuẩn bị cho việc lắng nghe. Điều đó có nghĩa là chúng ta cần dẹp bỏ các công việc khác sang một bên, nếu các việc khác chưa xong có thể lùi cuộc giao tiếp xuống chậm một chút, miễn sao khi trao đổi người hai bên, người nghe không bị các công việc khác chen lấn, gây rối. Khi nghe, nên biết từ chối các giao tiếp khác như: điện thoại, xin gấp gờ, xin chữ ký... Để nghe hiệu quả, có thể dùng bút và sổ để ghi chép lại các ý chính của người nói, nhất là những bằng chứng, con số, dữ liệu, thống kê. Điềm lại các ý chính mà người nói nói trong từng giai đoạn hay từng quãng thời gian. Cố gắng hiểu các ẩn ý mà người nói muốn nói và chuẩn bị cho phần hỏi khi phần trình bày đã xong. Theo dõi các cử chỉ, động tác, ánh mắt của người nói để hiểu đúng nội dung người nói muốn trình bày. Điều cũng rất quan trọng là người nghe nên tỏ thái độ thông qua các cử chỉ, hành động như gật đầu, nheo mắt, mỉm cười, vỗ tay...

Đôi khi, bên cạnh nghe cũng cần hỏi để làm rõ hơn ý kiến của người đang trình bày. Các câu hỏi cần đặt ngắn gọn, dễ hiểu như: ai, tại sao, như thế nào, bao giờ, ở đâu, bao nhiêu, bao lâu... Tạo không khí cởi mở, thân mật khi nghe bằng cách ngồi đối diện, khoảng cách giữa hai bên không quá xa nhưng cũng không quá gần. Nên nhìn thẳng về phía người nói, hơi nghiêng người về phía trước. Không nên khoanh hai tay trước ngực, không nên nhìn đi chỗ khác, không nên vừa nghe vừa đọc báo, xem tài liệu, làm việc trên máy tính... Cuối cùng, khi người nói trình bày xong, nên hỏi lại một vài câu để tổng kết ý mình hiểu.

Một vấn đề mà các nhà lãnh đạo hay quên là khi nghe xong nên cảm ơn. Trong nghiên cứu của chúng tôi, chỉ có 7/24 sếp khẳng định họ thường xuyên nói lời cảm ơn khi nghe xong báo cáo, trình bày của cấp dưới. 3/24 còn khẳng định họ thường yêu cầu những người có mặt (nếu có) vỗ tay tán thưởng sau khi nghe một báo cáo và cho rằng đây là một hình thức tán thưởng rất hữu hiệu. 43/50 cán bộ cấp dưới khẳng định rằng họ ít khi được cấp trên cảm ơn hay khen ngợi khi họ trình bày ý kiến của mình trong khi họ mong muốn điều đó.

Khi biết lắng nghe, người lãnh đạo đã mang lại nhiều lợi ích cho chính mình, cho người trình bày và cho chính doanh nghiệp của họ. Một việc làm tưởng chừng đơn giản nhưng mang lại hiệu quả to lớn vô

cùng. Chính vì vậy câu nói: “Nói là bạc, im lặng là vàng, lắng nghe là kim cương” được một số nhà lãnh đạo hiện đại áp dụng một cách triệt để.

(Tạp chí Thế giới Doanh nhân, 28/5/2007)

LÃNH ĐẠO HỌC CÁCH CÂN BẰNG CUỘC SỐNG

Gần đây, tôi có dịp gặp gỡ và trao đổi với chuyên gia về kỹ năng lãnh đạo hàng đầu thế giới, tác giả của tám cuốn sách bán chạy Mike George. Khi trao đổi về hạnh phúc đối với các nhà lãnh đạo, Mike George đã nói rằng hạnh phúc là niềm vui lớn nhất đối với một con người, là niềm vui sâu sắc nhất của tâm hồn một con người. Bí quyết để cân bằng cuộc sống, để có hạnh phúc đối với bất cứ nhà lãnh đạo nào, theo Mike George, thật là đơn giản: "Làm sao ta có thể quan tâm, tôn trọng và yêu thương những người khác nếu ta không biết quan tâm, quý trọng và yêu thương chính mình". Mike George cũng chia sẻ với tôi rằng nghệ thuật có hạnh phúc và cân bằng cuộc sống chính là nghệ thuật chăm sóc bản thân ở ba cấp: thân thể, tâm trí và tinh thần. Muốn có bình an và hạnh phúc, chúng ta cần biết tôn trọng, biết giá trị của chính mình, biết chăm sóc tốt nhất cho chính mình.

Cuộc sống hiện nay quá hối hả và chúng ta ai cũng chịu những sức ép rất lớn. Nhất là những ai đang gánh vác trên vai trọng trách lãnh đạo doanh nghiệp. Lãnh đạo nằm trong số những người có nguy cơ bị stress cao nhất. Rất nhiều người trong số họ không thể cân bằng được cuộc sống.

Thực tế cho thấy nếu bị stress mà không được chăm sóc, chữa trị, có thể kéo dài thành bệnh và sẽ làm trầm trọng thêm một số bệnh khác.

Nói về các nguyên nhân gây nên căng thẳng và mất cân bằng trong cuộc sống, theo tôi đó là: áp lực của công việc, mâu thuẫn với lãnh đạo cấp trên, không hài lòng với công việc, làm việc quá nhiều, sợ mất việc, mất chức. Các sức ép từ doanh nghiệp, đối tác, khách hàng, cấp trên, cấp dưới, xã hội, pháp luật cũng luôn làm cho các nhà lãnh đạo bị căng thẳng. Hầu hết các nhà lãnh đạo đã nhận thức ra vấn đề căng thẳng và mất cân bằng trong cuộc sống và đang tìm cách cân bằng cuộc sống của chính mình. Tuy nhiên, cách mà nhiều nhà lãnh đạo hiện nay đang sử dụng: ăn nhậu và uống bia rượu rất nhiều, các cuộc vui chóng vánh, trút giận lên gia đình và người khác... chưa phải là phương pháp tốt nhất.

Vậy những “phương thuốc” nào cho cuộc sống bình an và cân bằng dành cho mỗi nhà lãnh đạo chúng ta?

Tư duy tích cực: Ta nói những gì, làm những gì, cảm thấy như thế nào - tất cả đều có nguồn gốc từ tâm trí của chính ta. Tất cả đều bắt đầu chỉ bằng một ý nghĩ. Suy nghĩ hay tư duy tích cực mang lại ích lợi cho chính bản thân ta và cho những người xung quanh. Nhà lãnh đạo cần biết và tập suy nghĩ với thái độ lạc quan, chấp nhận và khoan dung. Khi ứng xử với đồng nghiệp, cấp trên hay cấp dưới, không nên chỉ nhìn vào điểm yếu mà hãy tập trung vào những điểm mạnh, những phẩm chất tốt đẹp của họ. Như vậy, ta thấy cuộc sống tốt đẹp hơn và có thể khai thác được những mặt mạnh, những sở trường của họ. Rất nên để ý đến các giá trị tốt đẹp của cuộc sống như: sự bình an hay thư giãn, lòng nhân từ và sự hợp tác, tình yêu thương và sự gần gũi của con người với nhau. Tư duy và suy nghĩ tích cực mang lại cho chúng ta những cảm giác thư thái và cuộc sống cân bằng tràn đầy năng lượng.

Đơn giản hóa mọi vấn đề: Các nhà lãnh đạo thường xuyên tiếp xúc với rất nhiều người. Họ cũng phải thường xuyên giải quyết nhiều vấn đề, ra nhiều quyết định ở các mức độ phức tạp khác nhau. Các sự cố xảy ra hàng ngày đối với họ. Nếu người lãnh đạo không biết đơn giản hóa vấn đề thì cuộc sống sẽ

luôn căng thẳng và mệt mỏi. Nên biết nhìn sự việc giản đơn đi. Nên cho rằng các “sự cố” là chuyện bình thường, rằng mình đang có cơ hội tham gia các trò chơi thú vị. Rằng các vấn đề này cũng không phải là quá lớn.

Không nên làm việc quá sức: Người lãnh đạo nên làm việc vừa phải, nên giao bớt việc cho người khác. Để làm việc hiệu quả, nhà lãnh đạo phải biết phân bổ thời gian của chính mình để không bị quá tải trong công việc. Nếu công việc nhiều ngập đầu ngập cổ, sẽ khó có thể có những phút giây dành cho chính mình. Làm việc quá sức sẽ không hiệu quả, có thể đưa đến những quyết định sai lầm. Chính vấn đề này càng làm tăng thêm sự khó chịu, thậm chí stress cho các nhà lãnh đạo.

Nghỉ ngơi và thư giãn: Các nhà lãnh đạo cần biết cách nghỉ ngơi và thư giãn. Nên dành mỗi ngày ít nhất 30 phút cho chính mình, không làm gì cả, chỉ để thư giãn và tự mình có mặt trong sự bình yên. Nên đọc sách hay nghe nhạc. Dành thời gian vui chơi với con cháu, chuyện trò, tâm sự vui vẻ với gia đình và bạn thân.

Cân bằng các mối quan hệ: Không ít nhà lãnh đạo quá tập trung vào công việc mà quên đi cuộc sống riêng tư. Các nhà lãnh đạo cũng cần phải cân bằng giữa công việc và các mối quan hệ khác. Mối quan hệ với gia đình, xã hội, bạn bè rất quan trọng. Các chuyến về thăm quê sẽ giúp cho các nhà lãnh đạo cân bằng cuộc sống. Nhà lãnh đạo cũng cần tham gia vào một số công việc trong gia đình và nên cảm thấy đó là niềm vui, sự thư giãn.

Biết thở và thở đúng cách: Nghe có vẻ vô lý nhưng quả thật hầu hết chúng ta đang thở một cách vô ý thức. Chúng ta không chú ý đến hơi thở và không quan tâm đến hơi thở. Các nhà lãnh đạo hay thở quá nhanh và không sâu. Như vậy có thể cung cấp không đủ ôxy cho cơ thể và bài tiết không tốt khí các-bo-níc.

Nên thở sâu và chậm, thở nhẹ nhàng và đều. Điều này khiến cả thân thể và tâm trí được nghỉ ngơi và thư giãn. Theo dõi luồng không khí khi chúng ta thở. Mỗi ngày nên dành ra ít nhất năm phút để tập thở sâu và thư giãn. Trước khi phải giải quyết vấn đề gì đó nghiêm trọng hay khi gặp căng thẳng, bức xúc, hãy thở và theo dõi hơi thở. Khi thở nên ngồi thư giãn, thoải mái ở tư thế mà mình thích.

Sống với hiện tại: Nhiều nhà lãnh đạo hay nuối tiếc quá khứ, tiếc các cơ hội đã qua, buồn rầu về những quyết định sai lầm. Nhiều người khác quá lo cho tương lai. Quá khứ đã qua còn tương lai chưa đến. Hãy biết tận hưởng những phút giây hiện tại. Cần làm việc tập trung để công việc hiệu quả. Thay vì lo lắng cho tương lai, hãy lập các kế hoạch ngắn hạn, dài hạn và thực hiện theo kế hoạch đó.

Biết ơn và luôn mỉm cười: Hãy biết cảm ơn cuộc sống. Các nhà lãnh đạo nên biết cảm ơn các đồng nghiệp, cấp dưới của mình. Họ là nhân tố không thể thiếu được của doanh nghiệp. Cũng nên biết ơn khách hàng, đối tác, những người thường xuyên làm việc với doanh nghiệp bạn. Cũng cần ghi nhớ công ơn của xã hội, tất cả mọi người xung quanh. Và không thể quên việc biết ơn gia đình mình, những người thân của mình. Bạn có thể thể hiện sự biết ơn của mình bằng cách quan tâm đến họ. Không quên cảm ơn họ bằng những nụ cười. Nụ cười giúp bạn luôn thư giãn và mang lại cho bạn sự bình an.

(Tạp chí Thế giới Doanh nhân, 20/8/2008)

VĂN HÓA ĐỌC

NỖI BUỒN LỚN CỦA DOANH NHÂN NHỎ

Tôi quyết định nghỉ việc tại tập đoàn FPT sau 12 năm cống hiến và miệt mài lao động để theo đuổi đam mê từ nhỏ: làm sách bằng việc thành lập Công ty Cổ phần Sách Thái Hà. Tôi rất hào hứng với công việc mới. Một trong những việc làm rất tâm đắc là mua ngay hai căn hộ ở tầng một, mặt phố Tô Hiệu quận Cầu Giấy để mở showroom trưng bày sách và làm phòng đọc sách miễn phí cho mọi người. Nơi đây cũng là đại bản doanh của Câu lạc bộ Bạn yêu sách, nơi dành cho tất cả những ai mê sách trên địa bàn Thủ đô Hà Nội. Thế nhưng...

Tôi chọn Tô Hiệu vì quanh phố này có khá nhiều cơ quan của dân trí thức: Viện Khoa học Xã hội Việt Nam, các trường đại học lớn như Đại học Quốc gia, Đại học Thương mại, Đại học Giao thông Vận tải, Cao đẳng Sư phạm Hà Nội, Cao đẳng Kinh tế Du lịch... Trí thức rất nhiều. Nếu trí thức còn không đọc sách thì ai sẽ đọc đây!

Có một nhà văn khá nổi tiếng tìm tôi, quyết gặp tôi bằng được. Ông gọi tôi là khủng, thay vì Hùng, bởi lẽ, theo ông, thời buổi kinh tế thị trường, tiền bạc quyết định tất cả. Nếu không phải người khủng, không ai bỏ ra diện tích mặt phố đẹp thế này để làm phòng trưng bày sách và đọc sách miễn phí. Ông cho biết với diện tích như thế này, mặt tiền khoảng bảy, tám mét, con gái ông sẵn sàng thuê 20 triệu đồng/tháng để mở shop thời trang. Ông nói rằng tôi nên cho thuê diện tích này, lấy tiền và đi du lịch. Tội gì mà làm. Doanh thu không đủ trả tiền điện và nước uống chứ chưa nói đến lương nhân viên. Tôi biết ơn nhà văn. Ông đã rất đúng khi phân tích dưới góc độ kinh tế.

“Có một thứ tài sản duy nhất trên thế gian này ta cho đi không hề bị mất đi mà lại được thêm. Đó là tri thức”. Câu nói này của tôi luôn vang lên tại bất cứ buổi nói chuyện, hội thảo hay tọa đàm nào về sách và văn hoá đọc trên khắp mọi miền đất nước. Trên 80% tri thức đến từ mắt, thông qua văn hoá đọc - kết luận của tôi là vậy. Hiện nay văn hoá đọc của chúng ta đang xuống cấp hay nói đúng hơn là số người đọc giảm sút. Tôi tin rằng showroom trưng bày sách đẹp đến vậy, nhiều sách hay đến vậy và được đọc miễn phí thì chắc chắn sẽ góp phần nâng cao văn hoá đọc của người dân Thủ đô.

Sau khi mua xong nhà, tôi bỏ thêm hơn nửa tỷ đồng để làm lại nội thất cho thật đẹp, sang trọng và âm cúng. Tôi khệ nệ bê rất nhiều sách trong thư viện của nhà mình tới Showroom - những cuốn sách đủ các thứ tiếng do tôi sưu tầm khắp thế giới. Bàn ghế, xa lông, màn hình LCD để chiếu về sách và tri thức. Ngoài cửa dán các dòng chữ lớn “Đọc sách miễn phí. Wifi free. Hội thảo thường kỳ. Come in, please”. Tôi tin chắc mọi người sẽ lũ lượt kéo đến để đọc sách.

Thầy trò chúng tôi tự tay đi chợ mua lá chè xanh, mỗi sáng pha một ấm lớn để phục vụ người đọc. Trên bàn có bày kẹo để bạn đọc nhấm nháp cho vui. Trái cây các loại như cam, bưởi, táo, roi... có ở trên bàn. Bình nước lọc luôn sẵn sàng dành cho những ai không thích chè xanh. Internet tốc độ cao được lắp ngay lập tức. Cũng mong các độc giả tăng dần và văn hoá đọc của Thủ đô dần nâng lên. Cũng có sẵn cây ghi ta. Rảnh rang tôi và các đồng nghiệp “biểu diễn” cho bạn đọc. Lại thêm các lọ hoa tươi trang điểm trên mỗi bàn, bảng tin tức treo đẹp dễ, các thông tin phát khắp nơi, các mẫu đăng ký trở thành viên Câu lạc bộ Bạn yêu sách Thái Hà được in sẵn... Tất cả với tính toán: Sẽ thu hút bạn đọc và những người yêu sách.

Thường xuyên chúng tôi tổ chức các hội thảo. Các diễn giả nổi tiếng và tâm huyết với sách như nhà

văn Võ Thị Hảo, gương sáng nghị lực Nguyễn Hồng Công (tác giả hai cuốn sách nổi tiếng Khát vọng sống để yêu và Ở trọ trần gian), Phó chủ tịch Tập đoàn Metso (Hoa Kỳ) Stephen Gandy, khách mời của “Người đương thời” Mike George và cũng là tác giả các cuốn Tìm về cảm giác thư thái, Dưới ánh sáng của thiền đến từ vương quốc Anh, John Merson - tác giả của Những bài học chiến tranh đến từ Mỹ, Trish Summerfield - người đứng đầu tổ chức Giá trị sống, tác giả cuốn Lăng kính tâm hồn và cũng là người đã làm nên chuỗi chương trình “Quà tặng cuộc sống” VTV2. Michael Roach - người sáng lập ra tập đoàn Andin International (Mỹ) và cũng là tác giả các cuốn sách Năng đoạn kim cương và Quản lý nghiệp... Biết bao tâm huyết của các diễn giả và khách mời. Họ cũng là những nhân vật có tên tuổi, là tác giả những cuốn sách lừng vang. Cũng chỉ mong qua tiếp xúc với họ, số lượng người đọc sách sẽ nhiều hơn và mỗi người sẽ đọc nhiều thêm.

Và kết quả là: Mỗi ngày lều tều vài người đến đọc. Có những ngày cá biệt mở từ 08h00 sáng đến 21h00 tối chỉ có ba người đến. Thú vị là một số em sinh viên biết đây là nơi mát mẻ, có nước uống đã mang bài tập đến để làm. Không ít lần bắt gặp các bạn trẻ đến đây nằm ra đi vắng hay gục trên bàn đọc sách để... ngủ. Vì mát quá! Không dưới ba lần tôi thấy các bà mẹ mang con vào đây cho ăn cháo, ăn bột: bên ngoài quá nóng! Và dĩ nhiên nhiều bé đi đá bóng về tranh thủ vào uống nước và ngồi cho mát trước khi về nhà ăn tối.

Showroom kiêm phòng đọc miễn phí khai trương ngày 22 tháng 06 năm 2008. Đến dự và cắt băng khánh thành có Cục trưởng Cục Xuất bản Nguyễn Kiểm, Nhạc sỹ Phạm Tuyên, Nhạc sỹ Thuận Yến, nhiều lãnh đạo các nhà xuất bản, các công ty sách, các doanh nghiệp và đại diện các trường đại học trên địa bàn Hà Nội. Tôi vẫn không thể quên bài phát biểu tâm huyết, sự khen ngợi và động viên, sự vui mừng của người đứng đầu ngành xuất bản Việt Nam trong buổi lễ ý nghĩa và trọng đại này. Ông Kiểm rất mừng và biết ơn Thái Hà Books đã góp phần nâng cao văn hoá đọc của người Việt.

Người đến đọc ngày ngày vẫn thưa thớt. Giờ đóng cửa bây giờ là 19h00 thay vì 21h00. Và cứ đà này, lời “tiên tri” của nhà văn nọ có lẽ đúng: Cho thuê bán quần áo thời trang, hay ít nhất là bán cafe!

Phòng đọc đẹp dễ và sang trọng. Nhiều sách hay và đa dạng. Tất cả miễn phí. Nhưng không có bạn đọc. Nỗi buồn trong tôi ngày một lớn dần. Một nỗi buồn khó tả. Nỗi buồn không biết sẽ chia cùng ai. Thôi thì tâm sự với bàn phím và những con chữ!

Tôi gõ những dòng chữ này ngay sau khi hội thảo “Kỹ năng quản lý thời gian” vừa kết thúc tại showroom Thái Hà Books. Chính tôi là diễn giả của chương trình. Toàn bộ diện tích phòng đọc chật kín người tham dự. Kết thúc chương trình lúc 17h00 nhưng tận hơn 19h tôi mới ra về. Chưa bao giờ showroom đông khách đến vậy. Tôi rất vui mừng. Hội thảo chiều nay rất thành công. Bạn đọc ở lại để cảm ơn, xin chữ ký. Tôi mừng vô hạn. Biết đâu sau khi bài báo này lên trang sẽ có bước đột phá tại showroom kiêm phòng đọc sách miễn phí của chúng tôi.

Niềm vui nhỏ đêm nay vẫn xen lẫn nỗi buồn lớn và trăn trở khôn nguôi: Bao giờ văn hoá đọc của Thủ đô nói riêng và Việt Nam nói chung sẽ lớn mạnh? Liệu Tết Sách - ý tưởng ấp ủ biết bao năm nay của tôi và lần đầu tiên được Thái Hà Books tổ chức vào ngày 23 tháng 04 năm 2009 có trở thành truyền thống? Và văn hoá đọc của chúng ta đi về đâu?

(Tạp chí Doanh nhân và tiếp thị, 14/12/2009)

NHỮNG CUỐN SÁCH CỦA THẦY TÔI

Kính tặng thầy nhân ngày Nhà giáo Việt Nam 20/11/2009

Có những người không bao giờ và chưa bao giờ dạy mình một buổi nào nhưng lại là người thầy tuyệt vời của mình. Tôi có một người thầy như thế...

Hồi ấy, nhà tôi nghèo, nghèo lắm. Nhà tôi nghèo không chỉ nhất xóm, nhất làng mà hình như là nhất xã. Tôi thì ham học. Tôi mê đọc, đọc bất cứ thứ gì có thể đọc được: sách, báo, truyện. Có những mảnh báo cũ tình cờ nhặt được ở đâu đó, tôi đều giữ gìn cẩn thận và đọc đi đọc lại.

Thời tôi còn nhỏ, nhà nghèo, ngoài giờ học tôi phải tranh thủ làm việc trợ giúp bố mẹ. Thời đó còn tồn tại hợp tác xã. Đi làm theo kèng. Đi làm để nhận điểm. Cuối mỗi vụ, hợp tác xã chia thóc cho các gia đình theo số công điểm. Tôi còn quá nhỏ nên không được hợp tác xã cho đi làm nên ngoài thời gian chăn trâu cắt cỏ, tôi cũng tương đối rảnh rỗi.

Nhà thầy gần nhà tôi. Thầy là giáo viên cấp Một. Tôi hay sang nhà thầy chơi, giúp thầy việc nhà như phơi thóc, phơi rơm rạ, quét sân quét ngõ, làm cỏ vườn, hái rau, nấu nước... Tôi làm việc một cách tự nguyện nhưng bao giờ thầy cũng trả công, không phải bằng tiền mà thầy cho tôi mượn sách.

Nhà thầy nhiều sách lắm, đầy là dưới con mắt của tôi hồi đó. Tôi lần lượt đọc từ Dế mèn phiêu lưu ký đến Thép đã tôi thế đấy, từ Du kích Đình Bảng đến Truyện cổ Andecxen... Khi đọc xong, mang sách trả, bao giờ thầy cũng bắt tôi kể lại nội dung câu chuyện, hỏi tôi học được những gì, tâm đắc những gì. Thầy phân tích sâu sắc các nhân vật, các câu chuyện cho tôi hiểu...

Thầy đã thổi vào hồn tôi, một cậu bé quê mùa lòng ham học, ham hiểu biết. Chính thầy đã giúp tôi có được những người bạn lớn, những người bạn tốt mà sau này và đến tận mai sau mãi mãi luôn bên cạnh tôi: Sách.

Đôi khi thầy đọc thơ cho tôi nghe. Thầy truyền cho tôi tình yêu văn thơ và tình yêu văn học Pháp từ ngày đó. Chính nhờ thầy, cộng thêm một phần may mắn, tôi đã trở thành học sinh cấp ba chuyên tiếng Pháp, trường Đại học Sư phạm Ngoại ngữ Hà Nội.

Đến bây giờ và có lẽ mãi mãi sau, có một thú vui, một niềm đam mê tôi không thể từ bỏ: đó là sách. Đi học ở đâu, đi công tác hay du lịch ở bất cứ nước nào, tôi cũng rẽ vào các hiệu sách. Nếu không có thời gian vào các hiệu sách trong thành phố, tôi thường ghé qua các hiệu sách ở sân bay. Hầu như chuyến đi nào tôi cũng có thêm ít nhất một vài cuốn sách cầm về nhà.

Thời chúng tôi học tập tại Liên Xô cũ, mỗi lưu học sinh được đóng một thùng hàng gửi đường biển về Việt Nam. Và thùng hàng của tôi ngoài những đồ dùng cá nhân, một số ít hàng hóa mua được bằng tiền tiết kiệm, còn lại toàn là sách. Tôi nhớ mãi câu nói của Lê Quý Đôn mà thầy tôi luôn nói với tôi ngày đó: Dầu có bạc vàng trăm lạng, Chẳng bằng kinh sử vài pho”.

Năm 2002 khi từ Sydney, Australia về Việt Nam, tôi đã gửi theo hàng chậm về Hà Nội hơn hai tạ sách. Tôi yêu thư viện sách của tôi. Tôi tự hào về tủ sách mỗi ngày một lớn thêm của mình. Tôi đọc sách mỗi ngày và ngày càng thích đọc. Có được như vậy là nhờ thầy tôi.

Sau này, khi đã lớn lên, đã đi nhiều nơi, đọc và học được nhiều thứ, tôi mới rút ra được cho mình một kết luận nhỏ: "Có một thứ trên đời khi ta cho đi, ta không hề mất đi, mà ta lại được thêm. Đó là tri thức". Nếu động đất, ngôi nhà ta đang ở có thể bị đổ. Nếu cháy nhà, ngôi nhà ta đang ở, kể cả tiền bạc và đồ đạc trong đó có thể biến thành tro. Nếu sóng thần xảy ra hay núi lửa phun trào những tài sản vật chất ta đang có trở thành con số không tròn trịa. Nhưng kiến thức trong đầu ta thì không bao giờ mất đi. Mà ngược lại, mỗi lần ta cho ai đó kiến thức, giảng cho ai vấn đề gì đó, ta sẽ nhớ thêm, thậm chí học thêm nhiều điều từ chính người được ta giảng cho. Tôi đúc kết được như vậy là nhờ thầy tôi.

Từ mấy năm nay, tôi tham gia giảng dạy. Tôi giảng cho các chương trình đào tạo. Tôi cũng có nhiều học trò gọi tôi là thầy. Tôi đi giảng như một thú vui, thậm chí như một niềm đam mê. Tôi làm được như vậy là nhờ thầy tôi.

Thầy tôi có cái tên rất đơn giản - thầy Nhận. Tôi luôn tự nghĩ, và cứ nghĩ mãi: Thầy phải tên là Cho mới đúng. Vì thầy đã cho tôi nhiều, quá nhiều.

(Bài viết hưởng ứng cuộc thi “Người đưa đò thầm lặng” trên báo Tuổi Trẻ Online 2009)

TẾT SÁCH NĂM 2009

Tại hội đồng Văn hoá - Giáo dục - Khoa học Thế giới (UNESCO) trong khóa họp lần thứ 28 tại Paris từ ngày 25/10 đến 16/11/1995 đã quyết định lấy ngày 23/4 hàng là làm ngày Sách và Bản quyền Thế giới (World Book and Copyright), hay Ngày đọc sách Thế giới.

Cách đây hơn 80 năm, tại xứ Catalonia, Tây Ban Nha, vào ngày lễ Thánh George (23/4), người ta mến yêu tặng cho nhau những cuốn sách kèm theo những đóa hồng. Tại các nhà sách, người ta tặng một bông hồng cho bất kỳ ai mua một cuốn sách. Ngày 23/4 cũng là ngày mất của ba đại văn hào thế giới - Cervantes, Shakespeare và Inca Garcilaso de la Vega. Họ đã để lại cho nhân loại những kiệt tác văn chương. Ngày 23/4 còn là ngày sinh hoặc ngày mất của các tác giả nổi tiếng như Maurice Druon, K. Laxness, Vladimir Nabokov, Josep Pla, Casadevall và Manuel Mejía Vallejo.

Từ năm 1995 đến nay, ngày Sách và Bản quyền Thế giới được tổ chức trọng thể khắp nơi trên toàn cầu. Tại Việt Nam chúng ta, vào ngày 22/4/2009, Thư viện Quốc gia và Hội đồng Anh đã phối hợp tổ chức lễ kỉ niệm ngày lễ này với chủ đề: Đọc sách - vui và trí tuệ. Ban tổ chức đã đưa ra mục tiêu giáo dục lòng yêu sách cho mọi người, đặc biệt là học sinh, sinh viên và hình thành cho các em thói quen đọc sách. Ban tổ chức cũng mong muốn giúp mọi người hiểu thêm về các công đoạn xuất bản sách và mang đến cho bạn đọc nhiều cuốn sách hay. Đã có hơn 2.000 người đã đến dự. Nhiều cuộc hội thảo, tọa đàm cũng đã diễn ra nhân ngày 23/04. Nhiều bài viết và chương trình truyền thông cũng đã xuất hiện.

UNESCO muốn nhân ngày lễ này đẩy mạnh văn hóa đọc, thúc đẩy sự phát triển của ngành xuất bản và tăng cường bảo vệ quyền sở hữu trí tuệ thông qua bản quyền.

Theo quan điểm của tôi sách là người bạn lớn, người thầy vĩ đại, nhà tư vấn hữu ích đối với mỗi chúng ta. Sách cung cấp cho chúng ta nghề nghiệp và làm cho cuộc sống của chúng ta thêm tươi đẹp và ý nghĩa. Sách đã làm thay đổi cuộc đời biết bao nhiêu con người.

Nhận thấy giá trị lớn lao của sách, từ năm 2009, Công ty Cổ phần Sách Thái Hà đã quyết định lấy ngày 23/04 hàng năm là ngày Tết Sách. Tết Sách lần đầu tiên được tổ chức tại showroom Thái Hà Books, Cầu Giấy, Hà Nội. Tại đây, các vị khách mời và người yêu sách sẽ cùng nhau nói về sách, chia sẻ những suy nghĩ của mình về văn hóa đọc. Nhân Tết Sách, bất cứ bạn đọc nào đến thăm bất cứ văn phòng nào của Thái Hà Books trên toàn quốc đều được tặng một cuốn sách, hay một món quà nhỏ.

Việc nâng cao ý nghĩa của sách và tuyên truyền về văn hóa đọc là rất cần thiết, nhất là trong lúc Việt Nam chúng ta cần học tập và tiếp thu nền tảng tri thức của thế giới để có thể đi tắt đón đầu như hiện nay.

(Sài Gòn, 14/04/2009)

TẾT SÁCH KHÔNG THỂ THIẾU

Là người đam mê sách từ nhỏ và thậm chí ít nhất đã để cháy nhà hai lần chỉ vì mãi đọc sách, sau này lại có may mắn được học đại học và sau đó là nghiên cứu sinh tại Liên Xô cũ, tôi có cơ hội thỏa mãn khát khao của mình – có được rất nhiều sách. Đến ngày hôm nay, khi có điều kiện được đi học, công tác, làm việc, tham quan, du lịch tại nhiều quốc gia, tôi thật sự có thêm nhiều cơ hội để tích lũy cho thư viện sách của mình và luôn đau đáu nghĩ về văn hóa đọc của Việt Nam. Mấy năm nay, đi đâu tôi cũng nói về văn hóa đọc, kỹ năng đọc sách siêu tốc. Tôi đã viết hàng chục bài báo trên các báo, tạp chí và diễn đàn (trong đó có chuỗi năm bài về lãnh đạo và văn hóa đọc trên chuyên mục “Lãnh đạo” của Vietnamnet. Tôi liên tục kêu gọi để có được Tết Sách và Tháng Đọc Sách (chứ không phải tuần đọc sách) tại Việt Nam. Và kết quả thật bất ngờ.

Trước đây khi đến thăm các gia đình tại Việt Nam, nhất là nhà riêng của các nhà lãnh đạo, doanh nhân, tôi đều được chủ nhà khoe tủ rượu với bao nhiêu loại rượu quý hiếm, các loại chai to, chai nhỏ. Nhìn khuôn mặt họ, tôi biết rằng họ rất tự hào về tủ rượu của mình. Tuyệt nhiên không ai khoe tủ sách!

Năm 2007 cũng là năm tôi quyết định rời khỏi tập đoàn FPT để chuyên tâm cho sách. Trước đó, suốt hơn chục năm trời đi đâu tôi cũng nói về sách, về văn hóa đọc, kêu gọi tổ chức Tết sách, mong mỗi lãnh đạo các doanh nghiệp, các bậc cha mẹ làm gương đọc sách để con cái trong các gia đình và nhân viên các doanh nghiệp chăm đọc sách hơn. Tôi đã mua hàng trăm cuốn sách để tặng. Tuy nhiên, kết quả còn khá hạn chế. Đã có những lúc tôi tự nhủ: chắc mơ ước của mình về “tủ sách gia đình” và “tủ sách doanh nghiệp” sẽ không bao giờ trở thành hiện thực!

Cuối cùng, sau khi Thái Hà Books ra đời được một năm, chúng tôi quyết định tổ chức Tết Sách lần đầu tiên tại Việt Nam – 23/04/2009. Tết Sách thu hút được khoảng hơn 1.000 lượt người đến dự tại cả Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh. Chúng tôi đã “mừng tuổi” sách cho bất cứ ai đến dự Tết Sách. Kết quả cuối cùng: với hơn 1.000 cuốn sách được “lì xì” trong Tết Sách 23/04/2009 làm bất ngờ ngay cả tôi, người đưa ra và triển khai ý tưởng này. Nhiều doanh nhân, nhà văn, nhà thơ đã đến dự, chia vui và ủng hộ. Hàng trăm chữ ký ủng hộ Tết Sách. Nhiều báo, đài đã đến đưa tin. Niềm vui thật lớn. Thật bất ngờ.

Cũng từ năm 2009, tháng Tư hàng năm được chúng tôi tôn vinh là Tháng Đọc Sách.

Tết Canh Dần 2010 vừa qua, tôi đến chúc tết bạn bè của mình. Tôi rất vui mừng khi thấy một số gia đình doanh nhân đã có tủ sách kê trang trọng tại phòng khách. Nhiều doanh nhân chủ động “khoe” tủ sách của mình. Một niềm vui thật khó tả.

Cũng trước thềm Tết Canh Dần, chúng tôi đã chuẩn bị kỹ lưỡng và tổ chức họp báo để công bố rằng chiều mùng Một Tết, một người bạn thân thiết của chúng tôi, một người cũng rất đam mê với sách và văn hóa đọc – anh Phạm Quang Thạch đã xuất phát từ Văn Miếu - Quốc Tử Giám (Hà Nội) cho chuyến hành trình xuyên Việt kêu gọi đưa sách về nông thôn. Là người thật sự tâm huyết đồng thời là cố vấn cho dự án “tủ sách dòng họ” trong việc đưa sách về nông thôn, tôi thật sự vui mừng và hãnh diện khi đến nay, trên 50 tủ sách dòng họ đã hình thành. Con số này đang tăng dần theo ngày tháng.

Năm 2010, lần thứ hai Thái Hà Books sẽ tổ chức Tết Sách. Trước thềm Hội Sách thành phố Hồ Chí

Minh 2010 tôi đã viết thư gửi phó Thủ tướng kiêm Bộ trưởng bộ Giáo dục và Đào tạo Nguyễn Thiện Nhân với đề xuất thiết tha: Kính mong Ông và lãnh đạo nhà nước ủng hộ sách và văn hóa đọc và công nhận ngày 23/04 là Tết Sách. Tôi thiết nghĩ có thể nhà nước ta chưa thể công nhận ngay Tết Sách 23/04 nhưng sự ủng hộ của lãnh đạo Đảng và nhà nước chắc chắn là có.

Với những thành công bước đầu, tôi hoàn toàn tin tưởng rằng văn hóa đọc sẽ phát triển mạnh mẽ. Nếu mỗi nhà xuất bản, mỗi công ty sách đều xuất bản những cuốn sách hay, có giá trị, mang tính giáo dục cao; nếu kỹ năng đọc sách nhanh được đưa vào trường học; nếu các bậc cha mẹ và lãnh đạo làm gương trong việc đọc sách; nếu sách và văn hóa đọc được quan tâm và cổ vũ hơn nữa, tôi không nghi ngờ gì rằng ở Việt Nam chúng ta sẽ có nền văn hóa đọc lớn mạnh.

Mỗi chúng ta hãy cùng nhau góp phần vào việc nâng cao tri thức, tuyên truyền cho sách và văn hóa đọc. Cá nhân tôi mỗi ngày chuẩn bị cho những buổi nói chuyện và thuyết trình về sách, kỹ năng đọc sách siêu tốc tại các doanh nghiệp và các trường đại học. Mong rằng những nỗ lực bé nhỏ của tôi có thể góp phần khơi gợi truyền thống hiếu học, ham hiểu biết của mỗi bạn trẻ, mỗi công dân Việt Nam để văn hóa đọc thực sự đóng góp vào việc nâng cao trí tuệ cho dân tộc Việt.

(Trích Blog Nguyễn Mạnh Hùng)

NÓI VỀ SÁCH GIÁO KHOA

Ngay sau khi xuất hiện trên chương trình “Sự kiện và bình luận” ngày 10 tháng 5 năm 2008 được phát trực tiếp trên VTV1, tôi đã nhận được khá nhiều điện thoại, nhắn tin, e-mail của khán giả xem truyền hình. Rất may mắn là tuyệt đại đa số ý kiến ủng hộ tôi. Rằng cần phải giữ giá sách giáo khoa.

Chiều nay, khi lái xe trên đường, tôi tình cờ nghe trên Đài tiếng nói Việt Nam một thông tin làm tôi giật mình: “Theo tổng kết của Bộ Giáo dục và Đào tạo, tính đến nay đã có trên 14.000 học sinh bỏ học, chiếm hơn 0,9%”. Con số này cao hơn hẳn con số tôi đưa ra trong buổi phỏng vấn trực tuyến sáng thứ 7 ngày 10 tháng 5 năm 2008 là hơn 10.000 em.

Con số này làm tôi rất suy nghĩ. Nguyên nhân các em bỏ học là gì? Ngay trong hai ngày vừa qua (thứ Hai và thứ Ba), tôi đã phỏng vấn 121 người để tìm ra nguyên nhân của việc bỏ học. Kết quả của hai ngày phỏng vấn như sau: 46/121 cho rằng nguyên nhân bỏ học là do các em học yếu quá đâm ra chán nản. 37/121 cho rằng lý do chính là khả năng kinh tế của các gia đình. 21/121 khẳng định nguyên nhân là do các lý do xã hội, nhận thức về giáo dục. 17/121 là các ý kiến khác.

Như vậy, nguyên nhân lớn nhất theo nghiên cứu của tôi dẫn đến bỏ học là do lực học của học sinh. Các em ở vùng sâu vùng xa cho rằng chương trình học quá khó. Do chương trình khó, điều kiện học tập thiếu thốn, khả năng tiếp thu không cao dẫn đến việc các em chán nản và bỏ học. Các em học sinh thuộc diện “ngồi nhầm lớp” có nguy cơ bỏ học cao nhất. Vấn đề cũng cần phải quan tâm và xem xét là trình độ, phương pháp giảng dạy của giáo viên. Tôi thiết nghĩ, có lẽ cần phải thêm có ít nhất một bộ sách giáo khoa dành riêng cho đồng bào dân tộc thiểu số và vùng sâu vùng xa.

Về nguyên nhân thứ hai là nhận thức xã hội: rất nhiều bậc cha mẹ cho rằng không cần cho con học cao. Nhiều bậc cha mẹ tại vùng nông thôn nói rằng đằng nào con họ cũng làm ruộng, rồi làm nghề, buôn bán nên không cần học. Học trung học phổ thông là không cần thiết. Ngay cả trung học cơ sở cũng chưa chắc đã cần. Nhất là ở các vùng núi, vùng sâu. Nhiều gia đình nhận thức sai rằng con gái không cần học cao. Nhiều trường hợp các em bỏ học theo phong trào: thấy các bạn bỏ học, mình cũng bỏ học.

Tôi muốn phân tích sâu hơn kết quả điều tra về nguyên nhân thứ hai: Kinh tế. Trong thời buổi hiện nay khi giá cả leo thang, tiền liên tục bị mất giá, thu nhập không cao, điều kiện kinh tế của rất nhiều gia đình gặp khó khăn. 86/121 người được phỏng vấn có con hoặc người nhà đang đi học và khẳng định chi phí cho việc học của con trẻ là vấn đề đáng lưu tâm. 107/121 cho rằng không thể tăng giá sách giáo khoa vào lúc này vì nếu tăng giá sách sẽ kéo theo không ít em học sinh bỏ học.

Vấn đề tăng giá sách giáo khoa vào lúc này rất có thể là giọt nước tràn ly làm trầm trọng thêm vấn đề bỏ học của các em học sinh. Trong khi đó, bỏ học là một nguyên nhân, nếu không nói là nguyên nhân lớn gây nên các tệ nạn xã hội: cờ bạc, ma túy, rượu chè, mại dâm,... Đây thực sự là vấn đề xã hội. Thiết nghĩ các cơ quan chức năng, nhất là Bộ Giáo dục và Đào tạo cần sớm xem xét, nghiên cứu và đưa ra hướng giải quyết. Ít nhất là không tăng giá sách giáo khoa trong năm học 2008-2009 này.

(Trích www.nguyenmanhhung.com, 15/05/2008)

LÃNH ĐẠO CŨNG... LƯỚI ĐỌC SÁCH

Để viết bài này, tôi đã quyết định dành một ngày đi quan sát tại tất cả các bến xe buýt ở Hà Nội để có đánh giá sơ bộ về văn hóa đọc của người dân Hà Nội. Tôi cũng đã phỏng vấn 28 nhà lãnh đạo, quản lý từ 22 đến 83 tuổi.

1. Khi đi quan sát các bến xe buýt suốt ngày 23/3, tôi đếm được 31 người đang đọc gì đó. Trong tất cả các bến xe buýt tại Hà Nội, tại tất cả những nơi tôi đi qua, chỉ có 31 người đang đọc. 7/31 đang đọc sách. 5/31 đang đọc tờ quảng cáo. Số còn lại (19 người) đọc báo. Kết quả làm tôi ngỡ ngàng: khi đợi xe buýt nói riêng và khi rảnh rỗi nói chung, người ta không biết tận dụng thời gian để đọc sách, khác xa các nước châu Âu, châu Mỹ, châu Úc tôi đã đến.

2. Tôi bay đi thành phố Hồ Chí Minh ngày 9/3. Tại sân bay Nội Bài, tôi đã đếm được 15 người đang đọc sách, trong đó có 14 người là người nước ngoài. Ngày 14/3, tôi bay từ thành phố Hồ Chí Minh ra Hà Nội. Kết quả cũng không khác mấy. Tại sân bay Tân Sơn Nhất, tôi đếm được 24 người đang đọc sách, trong đó có 22 người là người nước ngoài. Như vậy, những người Việt đi máy bay, tôi tạm cho là có trình độ cao hơn, tri thức nhiều hơn những người Việt đi xe buýt, cũng không phải là chăm đọc sách.

3. Kết quả điều tra của tôi qua phỏng vấn các nhà lãnh đạo và quản lý đã chỉ ra: Chỉ có 3/28 người (10,71%) ngày nào cũng đọc sách, nếu không quá bận. 15/28 có thói quen đi mua sách, ít nhất một tháng một lần (trực tiếp tại các nhà sách, nhờ người đi mua hộ hoặc đặt qua mạng, qua điện thoại).

Có một điều làm tôi rất bất ngờ: Một vị lãnh đạo khá thành đạt đã tâm sự thật với tôi rằng đã ít nhất ba năm nay anh không đọc bất cứ một cuốn sách nào. Anh nói rằng không cần đọc sách vì chỉ mất thời gian. Anh nói: Cả mấy năm nay anh có đọc sách đâu mà vẫn kinh doanh thành công, vẫn làm ăn phát đạt.

Theo kết quả điều tra của tôi, 21/28 lãnh đạo thích và hay đọc sách chuyên ngành. Họ khẳng định ít đọc sách của các lĩnh vực khác. Chỉ có 7,75% những người được hỏi trả lời rằng họ vẫn đọc sách văn học, trong khi đó 78,57% khẳng định họ có đọc sách liên quan đến lãnh đạo. Tuy nhiên, 85,71% khẳng định họ chỉ đọc sách trong lĩnh vực này bằng tiếng Anh hoặc bản dịch nghiêm túc. Họ khẳng định không đọc những sách biên soạn lại vì theo họ phần lớn những sách này có nội dung không đúng nguyên tác và nhiều khi hiểu sai ý tác giả.

Qua kết quả điều tra tôi thấy các nhà lãnh đạo không nằm ngoài tổng kết chung về văn hóa đọc của người Việt chúng ta: Ít đọc sách. Cũng theo nghiên cứu trên, khi có thời gian rảnh rỗi, các lãnh đạo dành thời gian vào các lĩnh vực giải trí theo thứ tự ưu tiên như sau: Gặp gỡ, chơi thể thao, đọc báo, xem ti vi, vào mạng, nghe nhạc, đi ăn uống. Vị trí của đọc sách trong thứ tự ưu tiên là thứ 14.

Cũng không thể không nói đến kết quả khác của chương trình phỏng vấn: Nhóm các lãnh đạo thế hệ 7X đọc sách nhiều nhất. Vị trí tiếp theo thuộc về 8X. Sau đó là 6X. Các lãnh đạo nhóm lứa tuổi 7X, 8X thường đọc sách trên mạng, trong khi các lãnh đạo nhóm 6X, 5X thường mua sách giấy, sách in trên giấy về đọc. Tuyệt đại đa số các nhà lãnh đạo thế hệ này đều có thư viện sách tại nhà, thậm chí tại cả cơ quan.

Tôi có cảm giác nuối tiếc và tâm trạng thoáng buồn khi nhận được kết quả phỏng vấn. Tôi thấy lòng mình trống trải và thậm chí bức xúc khi biết thời gian các nhà lãnh đạo dành cho việc đọc quá ít. Lý do các nhà lãnh đạo đưa ra là: Công việc quá bận bịu, không có thời gian, rất nhiều thông tin cần nắm bắt, nhiều mối lo thường trực...

Tất cả các nhà lãnh đạo đều thừa nhận và phát biểu rất hùng hồn rằng sách là người thầy tuyệt vời mà tất cả chúng ta có thể tiếp cận mọi lúc, mọi nơi, sách giúp cập nhật kiến thức nhanh và toàn diện nhất. Tuy nhiên, chỉ có 5/28 nhà lãnh đạo thường xuyên tra cứu sách vở để lấy kiến thức, kinh nghiệm xử lý các công việc liên quan. Họ coi sách như là nhà tư vấn, là người thầy luôn bên cạnh họ.

Trên thực tế, đọc sách không chỉ mang lại cho chúng ta kiến thức. Việc đọc sách đem đến cho chúng ta niềm vui, làm chúng ta thư giãn. Sách mang đến cho chúng ta cảm giác hồi hộp, làm chúng ta cười, giúp chúng ta quên đi những nỗi lo âu, xua tan bức dọc. Nếu chăm đọc sách, người lãnh đạo, giám đốc còn có thể tạo ảnh hưởng tốt đến cấp dưới, đến nhân viên. Nếu có thói quen đọc sách, các nhà lãnh đạo có thể truyền thói quen này cho những người trong gia đình, nhất là con cái của mình.

Có những nhà lãnh đạo có thói quen sưu tầm sách. Tuy nhiên, họ chỉ chọn những sách có bìa đẹp, trình bày tốt, giấy in "xịn". Họ nâng niu từng cuốn sách. Họ ngắm thư viện sách khi có thời gian và thực sự thấy thư giãn. Nhiều khi họ mua sách vì thấy hay thấy đẹp chứ mua về cũng chỉ kịp đọc qua vì không đủ thời gian.

Đọc sách còn giúp chúng ta định hướng. Người đọc học hỏi được nhiều điều bổ ích, biết thêm nhiều thông tin mới. Việc đọc cũng đem đến niềm hứng khởi, làm cho chúng ta suy nghĩ về cuộc đời, ngẫm lại những gì ta đã làm trong quá khứ và những gì chuẩn bị làm trong tương lai. Có ít nhất 3/28 người được phỏng vấn đã thay đổi quyết định sau khi đọc xong một cuốn sách hay, bổ ích cho công việc của họ. Khi đọc nhiều, nhà lãnh đạo cũng thấy sách hỗ trợ, thậm chí khẳng định thêm quan điểm riêng, cách nhìn nhận vấn đề.

Việc đọc cũng giúp các nhà lãnh đạo hiểu những lo âu và vấn đề của người khác, bao gồm đối tác, khách hàng và nhân viên dưới quyền. Sau khi đọc sách, các nhà lãnh đạo như thấy gần gũi hơn cuộc sống đời thường, tạo ra cảm giác được hòa đồng trong xã hội và không bị tách biệt, xa cách. Theo cuộc phỏng vấn, 17/28 người khẳng định việc đọc giúp họ giải quyết các vấn đề trong công việc, cuộc sống, ứng xử...

Tôi trăn trở nhiều sau khi có kết quả điều tra: Phải làm gì để các nhà lãnh đạo chăm đọc sách hơn và để nâng cao văn hóa đọc của lãnh đạo?

(Lanhdao.net, 21/04/2008)

VÌ SAO LÃNH ĐẠO LƯỜI ĐỌC SÁCH?

Khi tôi phỏng vấn 28 nhà lãnh đạo, đa số họ (19/28) cho rằng mình ít có thời gian đọc sách. Họ quá bận bịu, có quá nhiều thông tin cần phải nắm bắt và cũng có quá nhiều mối lo thường trực hàng ngày...

Trong số những người được phỏng vấn, tôi ấn tượng với anh Trần Văn Hùng, Giám đốc Mua hàng và Dịch vụ toàn cầu của IBM. Anh Hùng có thói quen mua sách, hay nói đúng hơn là sưu tầm sách và chơi sách. Vị giám đốc này thường xuyên ra cửa hàng sách, mua những cuốn mình thích và thấy hay. Anh có một thư viện sách khá nhiều và đẹp. Anh Hùng là một trong trong số ít các nhà lãnh đạo thường xuyên đọc sách và đọc đều đặn. Vậy nguyên nhân nào thật sự khiến các nhà lãnh đạo ít đọc?

Nguyên nhân đầu tiên phải thừa nhận là lãnh đạo có ít thời gian. Tất cả các nhà lãnh đạo đều có quá nhiều mối lo, nhưng trước hết là lo điều hành doanh nghiệp của mình, lo sản xuất và kinh doanh. Họ cũng phải tham gia các cuộc họp, hội thảo, hội nghị, các chuyến đi công tác và cả những cuộc gặp gỡ. Các công việc kể trên đã chiếm một khoảng thời gian khá lớn của họ. Ngoài ra cũng như bất kỳ ai, các nhà lãnh đạo có gia đình, bạn bè, tham gia vào các câu lạc bộ, các nhóm bạn. Điều này cũng khiến quỹ thời gian của họ ít đi.

Nguyên nhân thứ hai phải kể đến là thiếu sách hay. Có đến 7/28 nhà lãnh đạo nói rằng sau khi xem tên sách thấy hấp dẫn đã mua sách về đọc, nhưng nội dung bên trong lại không đáp ứng được nhu cầu. Nội dung của nhiều cuốn sách chỉ là chép nhặt, cách thức biên soạn đôi khi làm người đọc khó chịu, đó là chưa kể nhiều cuốn sách làm ẩu và có nhiều lỗi chính tả. Hơn nữa, rất nhiều cuốn sách được làm ra mà không quan tâm đến hình thức. Việc dàn trang, chế bản, vẽ bìa, trình bày sách chưa hấp dẫn. Không ít sách được làm một cách tùy tiện và thiếu thẩm mỹ. Không nhiều công ty sách, các nhà xuất bản coi sách là một tác phẩm nghệ thuật: từ trong ra ngoài, từ nội dung đến hình thức. 21/28 nhà lãnh đạo khẳng định là chỉ mua sách của các công ty sách có uy tín trên thị trường.

Bên cạnh những nhà lãnh đạo quen đọc sách từ nhỏ, nhiều nhà lãnh đạo lười đọc sách là do không có thói quen đọc sách. Do ít đọc sách từ trước nên khi trở thành lãnh đạo, quản lý họ lại càng ít đọc hơn. Chính vì vậy, họ không mua sách thường xuyên và tất nhiên là cũng không đọc sách đều đặn.

Đọc sách cũng như bất cứ một việc làm nào khác bị ảnh hưởng rất nhiều bởi thói quen. 5/28 người khẳng định: do thiếu vắng sách hay, do thừa sách lậu, sách làm ẩu nên dần dần họ mất đi thói quen đọc sách. Cho thuê khi tôi đến thăm 11 gia đình, có đến bảy trong số đó có tủ rượu to hơn tủ sách.

Tôi thấy buồn lòng khi nghe một vị giám đốc - người đã từng đọc sách rất nhiều, luôn tự hào về tủ sách của gia đình mình do bố anh sưu tầm - tâm sự rằng từ ngày lên làm lãnh đạo - anh giảm đọc hẳn và nếu cứ đà này anh sẽ mất đi thói quen đọc sách.

Nhiều nhà lãnh đạo ít đọc sách vì họ chưa thật sự đánh giá cao vai trò của sách. Khi phỏng vấn các nhà lãnh đạo, họ đều thừa nhận và phát biểu rất hùng hồn: sách là người thầy, nhà tư vấn tuyệt vời mà tất cả chúng ta có thể tiếp cận mọi lúc, mọi nơi, sách giúp cập nhật kiến thức nhanh và toàn diện nhất. Tuy nhiên, trên thực tế chỉ có 5/28 nhà lãnh đạo thường xuyên tra cứu sách vở để lấy kiến thức, kinh nghiệm xử lý các công việc liên quan. Vấn đề ở đây là chính lãnh đạo chưa thật sự quan tâm đến sách, chưa thật sự đánh giá đúng vai trò của sách.

Trên thực tế, ngay cả nhiều người có thu nhập cao cũng vẫn cảm thấy tiếc tiền khi mua sách. Họ tiếc vài chục ngàn, vài trăm ngàn mua sách trong khi họ có thể bỏ ra cả triệu, thậm chí vài triệu cho một bữa liên hoan, cho những buổi giao lưu vui vẻ. Vấn đề ở đây là ý thức người đọc.

Một nguyên nhân khác không thể không kể đến là phương tiện thông tin đại chúng ngày nay quá nhiều, sẵn sàng đáp ứng nhu cầu của toàn dân nói riêng và lãnh đạo nói chung: du lịch, vũ trường, tennis, golf, nhà hát, rạp chiếu phim, radio, truyền hình, quán ăn... Tôi đặc biệt nhấn mạnh hai mục cuối: truyền hình và quán ăn. Các nhà lãnh đạo đã dành quá nhiều thời gian hoặc tiền bạc hoặc cả hai vào hai lĩnh vực này. Một nhà lãnh đạo khẳng định với tôi rằng ít nhất 2/3 số ngày trong tuần, hết giờ làm việc là anh đi giao lưu với đối tác, bạn bè tại các quán ăn, nhà hàng, còn khi về đến nhà thì chủ yếu là xem ti vi một lúc và đi ngủ.

Một nguyên nhân nữa: Bị cuốn hút vào công việc và việc kinh doanh. 25/28 lãnh đạo thừa nhận họ bị cuốn hút vào dòng chảy của công việc. Thỉnh thoảng giật mình, họ mới phát hiện ra lâu nay mình ít đọc quá. Đôi khi họ thấy nguy hiểm hay tự xấu hổ về việc lười đọc sách của mình. Thế là mua sách, thế là đọc sách. Tuy nhiên, điều đó chỉ được một thời gian, sau đâu lại hoàn đó.

Theo thống kê chính thức: Năm 2007 tổng số sách Việt Nam đã xuất bản là 276.446.872 bản, phần lớn là sách giáo khoa, giáo trình và sách tham khảo (222.734.052 bản). Sách thiếu niên, nhi đồng là 24.670.544 bản. Sách văn học với 2.134.534 bản (Nguồn: Cục Xuất bản). Như vậy, sách dành riêng cho những người làm lãnh đạo là nhiều hay ít?

(Lanhdao.net, 23/04/2008)

TRẢI NGHIỆM CUỘC SỐNG

NHỮNG NGƯỜI THẦY CỦA TÔI

1. Tôi ngồi uống cà phê tại quán “Cát biển” ở Vũng Tàu. Cậu bé quăng hơn chục tuổi mời mua vé số. Tôi không mua. Bé mời tiếp. Tôi rút ví ra cho em mấy tờ tiền lẻ. Bé nói bé không lấy, chỉ muốn tôi mua vé số.

Tôi ngạc nhiên. Rút ví và mua bốn tờ vé số. Mua xong, tôi cầm bốn tờ vé số, cho em. Bé không lấy. Bé nói rằng khi bán vé số bé đã có hoa hồng. Bé nhất định không lấy tiền tôi cho. Cũng nhất định không lấy vé số tôi tặng.

Tôi tò mò. Bé đã cuốn hút tôi. Tôi dừng cuộc nói chuyện lý thú với anh bạn để hỏi han cậu bé bán vé số này. Bé học hết lớp Bốn, rời quê miền Trung vào đây bán vé số kiếm sống và dành tiền gửi về nuôi gia đình.

Bé còm nhom. Đen thui. Bé nghèo nhưng không hèn. Bé nghèo nhưng sống sạch. Bé không cần những đồng tiền bố thí. Bé kiếm sống một cách chân thực. Kiếm từng ngàn để tự sống thánh thiện. Bé bán vé số - một người thầy lớn của tôi.

Tôi chỉ tiếc đã không nhớ (hay quên chưa hỏi) tên và địa chỉ của người thầy đặc biệt này.

2. Chú tên là Hiền. Cũng có thể tên chú khiến chú hiền lành, nhưng thật sự chú rất hiền. Tôi gọi là chú chứ thực ra chú hơn tôi có vài tuổi. Chú là họ hàng với nhà tôi.

Chú làm nghề sản xuất và bán than. Người chú thường xuyên đen nhẻm. Tôi luôn nghĩ trong đầu: chú là “chú Hiền lọ lem”.

Không hiểu sao tôi rất thương những người bán than và người bán đồ sành sứ. Họ đẩy những chiếc xe rất nặng khắp phố phường Hà Nội. Họ kiếm chẳng được là bao. Nhiều khi 9; 10 giờ đêm mà xe còn đầy hàng. Thương làm sao! Chú Hiền cũng vậy.

Chú Hiền lúc nào cũng cười. Miệng chú hình như không mấy khi không cười. Nụ cười giản dị, chất phác, thôn quê. Chú hay nói chuyện và nói chuyện rất vui, rất có duyên. Nhiều lần tôi thấy mấy anh em chú tranh luận, thậm chí cãi nhau. Tuy nhiên, chú bao giờ cũng là người làm hoà và hay đưa ra những câu nói vui khiến anh em và bạn bè gần lại với nhau, xóa đi cãi cọ, mâu thuẫn không cần thiết.

Nhà chú nghèo nhưng chú vẫn nhận nuôi thêm một em bé. Hơn nữa, ít ai biết rằng đứa con gái cô chú đang nuôi không phải là con của chú. Nhà chú nghèo nhưng ngôi nhà luôn là lớp học cho trẻ em quanh xóm. Nhà nghèo nhưng chú luôn lạc quan và vui tươi. Tôi khâm phục sự lạc quan, yêu đời, tinh thần giúp đỡ người khác hàng ngày, bền bỉ bao năm nay của chú.

Tuy chỉ học hết cấp hai nhưng chú Hiền lại là người rất biết đối nhân xử thế. Họ hàng làng xóm ai cũng quý mến vì đức tính đôn hậu, thương người, yêu già, mến trẻ của chú. Giữa cuộc sống còn đầy bộn bề lo toan như vậy nhưng chú vẫn giữ được cốt cách giản dị, trong sáng, không vụ lợi. Tôi luôn nhớ đến chú như một người thầy trong cuộc sống, người thầy của xã hội. Chú là người thầy lớn của tôi.

3. Quán của họ là quán “Ông Già”. Bánh tráng Ông Già. Hàng ngày ông bà đẩy xe bánh tráng đi bán. Nhà ông bà ở quận Tân Phú, thành phố Hồ Chí Minh.

Ông bà bán bánh trắng hàng ngày để nuôi mình và nuôi con ăn học. Họ thuê nhà 20 năm có lẽ. Thuê từ ngày chuyển từ Đồng Nai về thành phố. Cậu con trai năm nay đã đi làm và là đồng nghiệp, là học trò, là nhân viên của tôi. Em ra đời và lớn lên từ ngôi nhà thuê này, trưởng thành và được ăn học nhờ xe bánh trắng “Ông Già” này.

Ông tham gia nhiệt tình vào mạng lưới “Người tôi cứu mạng”. Nhờ ông, tôi biết trang web đặc biệt này cùng những việc làm tuyệt vời của bao người ở đây. Nhờ ông, tôi tham gia tích cực hơn, hiệu quả hơn vào công việc từ thiện, giúp những hoàn cảnh khó khăn. Nhờ ông, tôi hiểu mình hơn, biết rằng mình quá may mắn, biết mình cần phải làm gì, phải nên sống như thế nào.

Ông viết tập thơ khuyên người sống tốt. Ông đọc thơ để lòng người dịu xuống. Khi bán bánh trắng, ông bà hay mở kinh Phật dạy người ăn ở hiền lành để mọi người cùng nghe. Ông đã bao lần trả lại tiền thừa, tiền người ta đánh rơi. Nghèo nhưng không tham. Thiếu thốn nhưng thanh tịnh.

Ông bà sống rất tình cảm với tất cả những người xung quanh. Họ và những người con sống rất giản dị. Ít ai biết rằng họ giản dị và tiết kiệm trong ngôi nhà cho thuê và kiếm tiền... để giúp người khó khăn. Gần đây con trai ông bà cưới vợ. Đó là một cô gái khiếm thính. Đám cưới cho con là tiệc chay. Thật thú vị và đáng nhớ.

Tôi học được từ ông rất nhiều trong mỗi lần gặp. Ông và cả bà nữa là những người thầy lớn của tôi.

Trong suốt gần 20 năm sống và học tập ở nước ngoài, tôi đã có hàng trăm người thầy trên các giảng đường. Trong hàng trăm chuyến đi nước ngoài, tôi lại có thêm biết bao người thầy không chỉ là những tiến sĩ, giáo sư, viện sĩ mà biết bao nhà lãnh đạo cao cấp của những tập đoàn hàng đầu thế giới. Họ, tất cả họ đều không chỉ giỏi mà rất giỏi. Tôi đã nhận được biết bao kiến thức từ những người thầy tuyệt vời khắp năm châu này. Nhưng ba người thầy nêu trên mới là những người thầy lớn, những người thầy thực thụ. Ba người thầy này đã dạy tôi rất nhiều điều trong cuộc đời này - những điều thật giản dị nhưng vô cùng quý giá. Họ dạy tôi sống, làm người và dạy tôi nhận ra mình là ai, phải làm gì. Tôi thật sự vô cùng biết ơn họ - ba người thầy lớn của tôi.

(Trích blog [nguyenmanhhung](#), 01/11/2009)

BÀI HỌC TỪ NGƯỜI QUÉT RÁC

Học là việc của cả đời. Ngày tốt nghiệp đại học, tôi mới bắt đầu sự nghiệp học hành của chính mình - học từ cuộc sống. Biết bao người thầy sau này đã dạy cho tôi vô vàn kiến thức. Họ là các giáo sư, tiến sĩ, các chủ tịch, tổng giám đốc của nhiều tập đoàn lớn trên thế giới. Tuy nhiên, tôi không thể nào quên được một người thầy đặc biệt của mình - thầy Allen.

Hằng ngày từ ký túc xá trên phố Mountain - Sydney (Australia), tôi khoác ba lô đi học hay lên thư viện. Mỗi buổi sáng, tôi đều gặp một anh công nhân vệ sinh thu dọn quanh khu nhà. Anh luôn tươi cười và kèm theo là lời chào rất thân thiện: “Hello, how are you?” (Chào bạn, bạn khỏe chứ?). Anh làm như vậy ngay khi gặp tôi. Về phần mình, tôi luôn lẳng lặng bước đi, khuôn mặt lạnh tanh và khó chịu. Trong đầu tôi lúc đó chỉ hiện lên một ý nghĩ duy nhất: “Thằng cha này thấy sang bắt quàng làm họ. Hắn thấy mình có chức vụ, có tiền bạc, có học thức nên muốn bắt quàng đây. Hắn thì có khác gì mấy cô công nhân vệ sinh hay đi dọn rác trước cổng nhà mình ở Hà Nội”.

Ngày tiếp theo, anh công nhân vệ sinh vẫn cười tươi, vẫn chào tôi hết sức niềm nở. Tôi vẫn khó chịu và đút hai tay vào túi quần đi thẳng. Khuôn mặt vênh váo. Ngày thứ ba vẫn vậy, anh quét rác lại chào tôi rất vui vẻ, khuôn mặt thể hiện sự thân thiện với tôi. Tuy nhiên, lần này để cho xong chuyện, tôi đã trả lời anh ta một cách miễn cưỡng: “I am fine, thank you. And you?” (Tôi khỏe, cảm ơn anh. Thế còn anh?) Tôi nói xong và chợt nhận thấy rằng mình đã cười. Tôi đã cười mà không biết, điều này không như trong kế hoạch ban đầu của một người coi thường anh công nhân dọn vệ sinh. Thú vị hơn, tôi phát hiện ra khuôn mặt tươi tỉnh của chính mình, rằng hình như mình vui hơn, dễ chịu hơn, hạnh phúc và thư giãn hơn.

Vừa đi tôi vừa nghĩ về mình rồi lẩm bẩm: “Mình thật là ngu dốt”. Quả thật, từ trước đến nay, trong suốt bao nhiêu năm qua, tôi đã có một suy nghĩ không đúng, rằng khi cười với ai đó tôi mang lại niềm vui cho họ. Khi bắt tay ai, tôi luôn nghĩ mình ban ơn cho họ. Khi gần gũi ai, tôi luôn nghĩ họ được lợi từ tôi. Và, tôi thấy mình thật sai lầm. Bởi, khi tôi cười với anh công nhân quét rác này, người được lợi đầu tiên không phải là anh ta mà là chính tôi.

Và tôi chợt nhận ra rằng anh ta đâu có biết tôi là ai. Anh không hề biết tôi có bao nhiêu tiền, làm chức vụ gì, có học thức đến đâu. Trong mắt anh ta, tôi từ ký túc xá bước ra tức tôi là sinh viên, là người đi học. Dù có học tiến sĩ, thạc sĩ hay đại học vẫn là sinh viên. Thậm chí anh cũng chẳng quan tâm tôi có là sinh viên hay không.

Trên thực tế, tôi chỉ là một người châu Á da vàng, mũi tẹt. Nhưng anh ta cũng chẳng để ý đến chuyện ấy. Anh chỉ cười và chào tôi như đã và đang làm việc đó với tất cả những ai từ ký túc xá bước ra. Tất cả mọi người là bình đẳng. Tất cả chúng ta là con người. Tôi đã nhận ra vấn đề và cảm thấy vô cùng xấu hổ. Tôi đã được học một bài học quý giá. Từ đó đi đâu, gặp ai tôi cũng chào và cười. Không chỉ cười mà là cười rất tươi. Cười từ trái tim mình, từ đáy lòng mình.

Một bữa nọ, khi từ thư viện về, tôi phát hiện ra Allen - người quét rác đang ngồi uống cà phê trong quán. Anh ăn mặc rất lịch sự, vừa nhấm nháp ly cà phê vừa đọc sách. Ngạc nhiên và tò mò, tôi lại gần chào anh, cùng uống cà phê, cùng nghe nhạc với anh. Tôi không ngờ rằng người mặc bộ quần áo bảo hộ, đi lau nhà, quét rác mỗi sáng bây giờ lại biến thành một người lịch lãm, trí tuệ thế này. Bài học nữa

tôi đã học được: Mỗi lúc chúng ta đang đảm nhận vai diễn nào đó, đóng vai nào phải làm tốt vai đó. Hơn nữa, không nên coi thường người công nhân quét rác. Anh ấy khiến tôi rất kinh ngạc về kiến thức mà anh ấy có.

Allen đã kể cho tôi nghe vanh vách về Kim Tự Tháp ở Ai Cập, về những gì còn sót lại từ vườn treo Babillon ở Iraq, về vùng đất lạnh và băng giá Siberia của nước Nga. Anh nói về thời kỳ La Mã, về Nội chiến Mỹ, về cuộc sống của người Eskimo. Đặc biệt anh nói về Việt Nam khi biết tôi là người Việt (sau này anh kể rằng anh cứ ngỡ tôi là người Thái hay Indonesia).

Hóa ra Alen đam mê đi du lịch. Anh đi du lịch qua sách. Những hiểu biết của anh làm tôi kinh ngạc. Anh rất hiểu biết và có trí nhớ cùng sức tưởng tượng tuyệt vời. Allen hỏi tôi khu vực Hạ Long có bao nhiêu hòn đảo? Khi đó, vì không biết, tôi đã nói đại rằng khoảng 1.000 đảo. Allen đã giảng giải về các hòn đảo, về địa lý, khí hậu, thảm thực vật và thủy sản cũng như tính chất vùng biển của 1.960 hòn đảo (chứ không phải khoảng 1.000 đảo như tôi nghĩ) trong vùng diện tích 1.553 km² này. Nhờ Allen mà tôi, có lẽ, đến chết không quên được những con số này.

Allen đề nghị tôi phân tích về nhạc Việt Nam, nhất là điểm đặc biệt của loại nhạc năm nốt này. Tôi ngạc nhiên vì chưa bao giờ biết đến nhạc của đất nước mình lại chỉ có năm nốt. Tôi luôn nghĩ nhạc gì thì nhạc, đã là nhạc thì phải là bảy nốt chứ. Cuối cùng tôi đã phải há miệng ra nghe Allen nói về chèo, về cải lương, về chầu văn và về các loại nhạc cụ của Việt Nam - đất nước nơi tôi sinh ra và lớn lên. Allen đã dạy cho tôi bài học quý giá về tìm tòi khám phá, rằng tôi phải đọc nhiều hơn, tìm hiểu nhiều hơn, quan sát và ghi nhớ nhiều hơn.

Chính từ bài học quý giá này, ngay sau khi về Việt Nam, tôi đã quyết định thực hiện một chuyến xuyên Việt. Tôi quyết đi tham quan dọc đất nước mình không bỏ sót tỉnh nào. Tôi chợt nhận ra rằng mình đã bỏ qua rất nhiều điều quan trọng, rằng tôi đã đi đến tận 39 quốc gia nhưng lại hiểu được rất ít về đất nước mình.

Ngày tôi đến thăm nhà của Allen, tôi lại học thêm được một bài học quý giá nữa. Allen có khoảng gần 1.000 cuốn sách. Là người học nhiều, đi nhiều, thường xuyên mua và đọc sách, nhưng tủ sách của tôi còn khá khiêm tốn. Trong khi Allen, một công nhân vệ sinh đã có một tủ sách quá vĩ đại. Anh đam mê sách và đã bỏ một khoản tiền lớn ra mua, trưng bày sách. Anh nói đã đọc hết những cuốn sách này. Thậm chí có những cuốn đọc đến vài lần.

Cũng nhờ những lần đến thăm anh, tôi đã được học cách nấu ăn. Làm sao nấu đơn giản, đủ chất, ngon miệng mà không quá cầu kỳ. Một tình bạn thân thiết đã nảy mầm giữa một doanh nhân với một anh quét rác. Chuyện này tôi không thể tưởng tượng được trước đó một vài năm. Từ ngày gặp Allen, tôi bỏ hẳn các tính xấu của mình: kiêu ngạo, soi mói, coi thường người khác. Tôi cũng trở nên điềm đạm hơn, nói nhỏ hơn, ít nóng tính hơn. Tôi cũng không còn “bệnh” nhìn hình dáng bên ngoài mà kết luận con người nữa. Tôi luôn niềm nở và giúp đỡ mọi người. Tôi quyết định chọn sứ mệnh “sẻ chia” từ ngày đó.

Cũng nhờ Allen và những người thầy khác, sau này tôi đã hiểu và thực hành nguyên tắc “cho mà không đòi hỏi, cho mà không cần nhận”. Tôi cũng đã triển khai mỗi ngày, mỗi giờ cách sống “pay it forward” (đáp đền tiếp nối). Cũng từ ngày đó, cuộc đời của tôi hạnh phúc, bình an và chan chứa yêu thương hơn.

Gần chục năm đã trôi qua. Bây giờ nghĩ lại, nếu không gặp được Allen, chắc tôi vẫn đang quay cuồng

trong vòng quay vô tận của đồng tiền, không chút nghỉ ngơi, không dành thời gian để hiểu và sống hạnh phúc với những người xung quanh. Tôi thật biết ơn thầy tôi, bạn tôi - Allen.

(Vnexpress.net, 04/12/2009)

VĂN MINH CÁCH BẠN CHƯA ĐẦY MỘT PHÚT!

Buổi chiều trên đường phố Thủ đô Hà Nội. Tôi đỗ xe trước vạch trắng. Đèn đỏ. Còn 5 giây nữa mới chuyển sang đèn xanh. Tiếng bấm còi inh ỏi. Một chiếc xe huých xe vào tôi và vọt lên, lao đi. Tôi bị mắg: “Đồ ngu! Ngủ gật à? Sao không đi? Đúng là đồ nhà quê!”.

Câu chuyện xảy ra không chỉ một lần. Tôi cứ miên man suy nghĩ: Sắp hết đèn đỏ mình không đi, có phải là ngu!?

Đường phố Hà Nội buổi tối. Vẫn là đèn đỏ. Nhiều xe máy và cả xe hơi vẫn lao đi vun vút. Tôi thầm nghĩ: “Lạ nhỉ, đèn đỏ mà sao mọi người vẫn đi”. Tôi và một số người vẫn chờ. Có vài người không đủ kiên nhẫn đã nhấn ga và lao theo đám đông. Họ phóng khá nhanh khi đèn vẫn đang đỏ.

Khoan bàn về các biển báo như “đèn đỏ được phép rẽ trái”, “đèn đỏ được phép rẽ phải” hay thậm chí “đèn đỏ được phép đi thẳng”. Tôi chỉ muốn bày tỏ suy nghĩ của mình về văn minh đô thị và về sự vô ý thức của một bộ phận nhỏ người dân thành phố, về những người vô tư, hồn nhiên vượt đèn đỏ như tôi vẫn chứng kiến mỗi ngày, về những người lao xe trên đường phố bất chấp đèn xanh hay đỏ.

Tôi băn khoăn – về nguyên nhân nào khiến người dân vượt đèn đỏ, tự do đi khi đèn đỏ. Liệu có phải họ đang rất vội? Liệu có phải thói quen không thích chờ đợi? Liệu có do họ quá tiếc thời gian? Bởi số lượng người vượt đèn đỏ không phải là ít. Tôi đã quyết định làm một cuộc khảo sát nhỏ: đứng tại ngã tư gần nhà và ghi nhận được 39 ca vượt đèn đỏ trong vòng 10 phút. Một con số tôi không dám tin nếu không có việc quan sát này.

Người ta vượt khi không có cảnh sát giao thông. Vượt đèn đỏ có nghĩa là họ chấp nhận gây tai nạn giao thông, chấp nhận bị thương, thậm chí cái chết. Nhưng liệu người vượt đèn đỏ có biết rằng họ có thể gây ra thương tích, thậm chí tử vong cho người khác. Và rằng có người chết oan vì họ. Theo thống kê mỗi ngày có đến 33 người sáng ra khỏi nhà và chiều không trở về. Họ vĩnh viễn ra đi chỉ vì tai nạn giao thông. Thế nhưng vẫn còn bao người vô ý thức, vô trách nhiệm đến vậy.

Viết đến đây tôi lại nghĩ đến vài thói quen xấu của văn minh đô thị Việt Nam như bệnh “tiểu đường”, bệnh chen lấn, bệnh nói quá to trước đám đông, bệnh nhỏ nước bọt bừa bãi... Nghiên cứu lại lịch sử Việt Nam, tôi cho rằng một trong những nguyên nhân chính, ngoài ý thức kém, văn minh đô thị chưa cao là ảnh hưởng của thời bao cấp. Ngày đó, nhà nhà thi nhau xếp gạch từ nửa đêm để mua hàng theo tem phiếu. Ai cũng sợ không mua được gạo, được dầu. Chuyện chen ngang, xí chỗ bắt đầu từ đó. Người ta làm theo phong trào, đua nhau làm. Lúc đầu còn thấy xấu hổ, sau quen dần và cho là chuyện bình thường. Họ hành động theo đám đông. Gustave Le Bon cho rằng những đám đông luôn bị vô thức tác động. Họ xử sự như người nguyên thủy, quên đi khả năng suy nghĩ, suy luận. Họ chỉ cảm nhận bằng hình ảnh, bằng sự liên kết các ý tưởng. Những người vượt đèn đỏ có lẽ chưa ý thức hết sự nguy hiểm của việc mình làm.

Có lần tôi lái xe chờ người bạn nước ngoài tham quan Hà Nội. Anh hầu như thót tim khi chứng kiến giao thông tại Thủ đô Việt Nam. Về đến khách sạn, anh vẫn chưa hoàn hồn. Lần sau, khi chúng tôi đỗ

xe trước đèn đỏ, nhìn thấy mấy người đi bộ sang đường cách những vạch trắng dành cho người đi bộ chỉ vài mét, Robin thốt ra: “Văn minh chỉ cách họ vài bước chân”. Câu nói của anh khiến tôi giật mình. Nghĩ về những người có thói quen vượt đèn đỏ, tôi buột miệng: “Văn minh cách họ chỉ vài chục giây”. Có mấy đèn đỏ mà khoảng chờ trên một phút đâu!

Vượt đèn đỏ tưởng chuyện nhỏ nhưng có thể tạo cho ta những thói quen xấu. Ta sẽ mất dần tính kiên nhẫn. Ta có thể vô tình biến mình thành người không tôn trọng pháp luật. Cũng có thể sinh ra tính kiêu căng, cho mình là ngoại lệ. (Tôi đã từng phỏng vấn vài người có thói quen vượt đèn đỏ và họ tâm sự thật rằng ngay cả họ khi đứng đợi cũng bất bình về những người vi phạm luật lệ giao thông. Tuy nhiên, bản thân họ vi phạm thì lại thấy bình thường).

Sinh ra đèn xanh đèn đỏ để mỗi chúng ta dừng lại khi thấy đỏ và được đi khi thấy xanh. Nếu mỗi chúng ta biết dừng lại đúng lúc thì xã hội sẽ rất tốt đẹp. Văn minh đô thị, văn minh loài người sẽ không có nếu chúng ta chưa hiểu hết ý nghĩa và chưa chấp hành luật “đèn xanh đèn đỏ”.

Câu chuyện nhỏ mà không nhỏ.

(Tuoitre.vn, 28/02/2010)

TỐT GỖ, TỐT CẢ NƯỚC SƠN

Các cụ vẫn dạy: “Tốt gỗ hơn tốt nước sơn”. Tôi cứ nghĩ mãi, không biết câu nói này có bị lạc hậu đi như chiếc nón lá hay bị biến mất đi như chiếc cối xay lúa và mái rạ của những ngôi nhà vùng quê yên bình. Tôi cứ nghĩ vẩn vơ: Sự tương quan giữa hình thức và nội dung trong thời đại công nghiệp thế kỷ XXI ngày nay sẽ ra sao?

Câu chuyện thứ nhất

Tôi lái xe chở các đồng nghiệp đi ăn trưa. Có bữa thì đi liên hoan. Tôi lái xe. Ghế bên cạnh là đồng nghiệp. Tôi ăn mặc bình thường: áo sơ mi, quần kaki. Có hôm mặc áo phông, quần bò. Đồng nghiệp của tôi ăn mặc tươm tất hơn. Nhiều khi là complet, cravat. Đến quán ăn, tôi lễ phép hỏi anh bảo vệ: “Anh cho biết chỗ đỗ xe?”, hoặc “Anh ơi, đậu xe ở đâu ạ?”. Đa phần là tôi được đối đãi tử tế - chờ khách xuống và được hướng dẫn chỗ đỗ xe. Tuy nhiên, đã vài lần tôi bị các anh bảo vệ quát. Đại loại là: “Ông cứ cho các sếp xuống đi đã. Chúng tôi sẽ bố trí chỗ để xe sau”. Nhiều lần tôi bị mắng là lái xe không tốt... Các đồng nghiệp ngồi bên cạnh và phía sau vội giải thích:

“Thôi chết. Anh ơi, đây mới là sếp của chúng em”. Câu chuyện này rất phổ biến của những năm trước đây.

Câu chuyện thứ hai

Tôi và một vài người, cả quen và không quen đứng trên hè phố Thái Hà. Có mấy người hỏi tôi anh T.G.B là ai. Tôi chỉ tay về phía mấy người đang đứng nói chuyện gần cổng ra vào: “Anh B đang đứng nói chuyện kia kìa”. Đúng lúc này, có một người đàn ông to béo, phốp pháp lấy thuốc lá ra hút. Một người khác nhỏ hơn lấy bật lửa ga ra châm thuốc cho người đàn ông kia. Ngay sau đó, người bạn này nói với tôi rằng cậu ta đã biết ai là anh T.G.B. Anh B đang hút thuốc. Còn anh châm thuốc là cấp dưới. Bạn này đã nhầm hoàn toàn. Thật ra người hút thuốc khi đó là anh T.M.T, Giám đốc một công ty thành viên, còn người châm thuốc chính là anh B. Bạn thanh niên này há hốc miệng ra và ngạc nhiên: “Hả! Anh B châm thuốc cho cấp dưới?”. Tôi vẫn nhớ rất rõ khuôn mặt của người bạn trẻ khi đó.

Câu chuyện thứ ba

Tôi vào một quán phở bên đường. Tôi vào trong ba lần với ba cách ăn mặc khác nhau. Lần thứ nhất tôi mặc complet, đeo cravat, đi xe hơi. Tôi được mời vào rất trịnh trọng. Người ta lau bàn sạch sẽ, mang thực đơn ra ngay và hỏi niềm nở xem ăn gì. Tôi được phục vụ rất chu đáo.

Đúng là thượng đế. Lần thứ hai tôi mặc quần ka ki, áo phông đồng phục của công ty và đi xe máy. Tôi được đối xử bình thường. Không vồn vã. Không quan tâm. Không lau bàn. Không mang ngay thực đơn. Không có những con mắt đổ dồn về mình từ phía các nhân viên trong quán. Lần thứ ba tôi quyết định mặc quần short cũ, áo phông hơi sờn và đi dép lê. Tôi đi bộ. Không ai để ý đến tôi. Bàn bẩn mặc kệ. Mãi mới có người mặt nặng như chì ra hỏi một câu: “Ăn gì?”. Tôi có cảm giác mình là đi xin ăn chứ không phải đi mua bữa ăn.

Cũng vẫn là tôi. Vẫn con người ấy. Vẫn da thịt ấy. Điểm khác duy nhất là bộ quần áo trên người và phương tiện đi lại. Tôi vẫn trả tiền cho ba bát phở của ba lần bằng nhau. Không hơn, không kém một

xu.

Câu chuyện thứ tư

Tôi mặc quần bò, áo phông, đeo ba lô đạp xe đến showroom trưng bày sách kiêm phòng đọc miễn phí của Công ty ở phố Tô Hiệu. Đang chuẩn bị bước vào để bắt đầu ngày làm việc thì có một bạn trẻ (chắc là sinh viên) đi tới hỏi:

- Chú cho cháu gặp thầy Hùng được không ạ?

- Minh là Hùng đây.

- Dạ không, thầy Hùng là giám đốc Thái Hà Books và trước là phó giám đốc một trung tâm của FPT cơ ạ.

- Minh là Hùng đây mà bạn, chính mình đây mà.

- Chú cứ đùa cháu. Thầy Hùng chuyên giảng về lãnh đạo và quản trị kinh doanh, đã đi học ở nhiều nước ngoài và đi ô tô cơ ạ

- Khổ lắm, chính mình đây mà. Minh là Hùng đây mà. Bạn muốn gặp mình đúng không?

- Dạ, dạ không. Cháu muốn gặp thầy Hùng, thầy Hùng khác cơ ạ.

- Trời đất, mình chính là Hùng đây, bạn có muốn gặp thì ta vào bên trong nói chuyện. Nếu không mình đi đây.

- Dạ không. Chú thì cháu không muốn gặp, cháu chỉ muốn gặp thầy Hùng thôi ạ.

Tôi mỉm cười và đi vào phòng làm việc, vừa đi vừa nghĩ: Lạ thật, cậu sinh viên này cứ nghĩ ông giám đốc, ông tiên sĩ, ông tỷ phú là phải thế nào cơ chứ. Chẳng nhẽ những người như vậy họ không được quyền ăn mặc bình thường và sống giản dị hay sao!

Hình thức và nội dung là hai vấn đề trong triết học và cuộc sống, tôi đã được học và suy ngẫm trong nhiều năm qua. Thường thì người ta đánh giá cao nội dung. Nội dung mới là quan trọng. Nội dung là bản chất của vấn đề. Hình thức bên ngoài không phải là thước đo giá trị bên trong của bất cứ ai.

Khi có nội dung tốt, người ta sẽ tìm cho nó một hình thức phù hợp. Một câu nói nổi tiếng mà ai cũng vẫn nghe: "Chiếc áo không làm nên thầy tu". Tuy nhiên, lại có những người khác thêm vào: "Chẳng thầy tu nào không mặc áo lễ". Thầy tu mới chính là nội dung, còn áo lễ chỉ là hình thức.

Tuy nhiên, trong một số ngành nghề, ở một số người thì dường như lại tập trung vào hình thức. Tôi đã từng đến thăm cháu một người bạn. Đến thăm khi cháu bị bệnh. Có đến nơi mới biết cháu thuê nhà quá khổ sở, học hành không đến nơi đến chốn, ăn nói thiếu văn minh. Tuy nhiên, cháu vay tiền mua bằng được xe Attila, dùng đồ xịn, mỹ phẩm cao cấp. Có đến nơi mới biết cháu đang nợ như chúa chổm. Tôi ngạc nhiên vô cùng. Và cũng từ đó tôi mới biết rằng trong xã hội có một nhóm người rất quan tâm đến hình thức bên ngoài. Tôi cứ vẫn mơ nghĩ: Hình thức mà không có nội dung sẽ thành cái gì nhỉ?

Nội dung liệu có thể thoát ly hình thức? Và ngược lại hình thức liệu có thể tách khỏi nội dung? Chúng tôi đã có rất nhiều cuộc tranh luận nảy lửa xung quanh vấn đề này: Cái nào quan trọng hơn? Nội dung

hay hình thức?

Một người bạn tôi hiện nay là Tổng giám đốc của một tập đoàn lớn. Tuy có chức vụ cao và rất giàu có nhưng anh vẫn rất không thích mặc complet, không thích đi xe hơi. Anh luôn thích mặc áo phông, quần bò, đi dép quai hậu, đeo ba lô. Anh luôn cảm thấy thoải mái khi không phải mặc những bộ vest. Anh vẫn là ngôi sao sáng trong cả tập thể hàng chục ngàn người và những ai biết anh.

Các cụ ngày xưa đã nói: “Tốt gỗ hơn tốt nước sơn”. Ai cũng biết. Tuy nhiên, xã hội ngày nay đã thay đổi. Một bạn đồng nghiệp trẻ của tôi nói với tôi rằng chúng tôi đã lạc hậu mất rồi. Ngày hôm nay hoặc là phải đổi lại thành “Nước sơn quan trọng hơn gỗ”. Bạn nói tiếp rằng câu hay nhất của thế kỷ XXI này phải là “Tốt gỗ, tốt cả nước sơn”.

Chắc bạn ấy đúng, nhưng đối với tôi, “gỗ” vẫn là quan trọng. Có “gỗ” thật sự tốt, “sơn” đâu có quan trọng đến vậy. Và dù “sơn” có quan trọng thì nó vẫn cần một "nội dung" thực sự.

(Hà Nội, mùa thu 2009)

SỨC ÉP ĐIÊN KHÙNG

Tự nhiên con có cảm giác mình bị trượt đại học. Con sợ lắm thầy ạ. Trên đời này không biết có còn ai tôn trọng con nữa trong khi chính hai người bác ruột coi con chẳng ra gì. Con sợ lắm!"

"Khi thi Quốc gia [thi học sinh giỏi toàn quốc – N.M.H] vừa rồi con đã thấm nhuần tất cả sự hổ thẹn. Thầy có thể tưởng tượng được khi nhận tin cả đội tuyển [chuyên của tỉnh – N.M.H] đi thi chỉ có một giải. Thế là con không dám thò mặt ra khỏi cửa lớp. Con xấu hổ với bản thân, gia đình, hổ thẹn với kết quả của những anh chị đi trước... Trời! Cứ ra khỏi lớp, đến những nơi đông người, con lại nghe thấy những câu như “Đội tiếng Pháp năm nay kém thật. Có mỗi một giải...” và nhiều thứ khác nữa thầy ạ. Thậm chí sau khi biết kết quả đội chỉ có một giải, cô chủ nhiệm đội tuyển còn trở mặt với bọn con một cách ra mặt. Rồi con bị ám ảnh bởi làm cho bố mẹ kỳ vọng và đầu tư quá nhiều. Con bây giờ sau 12 năm học không biết sau này còn làm được trò trống gì không?"

“Dạ. Con sẽ cố gắng. Nhưng thỉnh thoảng con lại nghĩ: Giả sử như con trượt đại học! Ôi những ánh mắt khinh thường thật đáng sợ. Gia đình, bạn bè...”

Tôi ghi lại ra đây nội dung ba tin nhắn trong số nhiều tin nhắn từ một học trò lớp 12. Em đang chuẩn bị thi đại học. Đây chỉ là tin nhắn của một trong rất nhiều học trò, những em đang chuẩn bị cho kỳ thi mà chính các em gọi là “kinh hoàng”. Những tin nhắn này tôi lưu trong điện thoại di động của mình cả mấy tháng nay mà không xóa. Tôi muốn giữ lại không phải như bằng chứng về sức ép điên cuồng chúng ta đã và đang tạo ra cho các em mà đơn giản chỉ là những kỷ niệm, những suy nghĩ buồn của tôi về những ông bố, những bà mẹ, những thầy giáo, cô giáo và các bạn học cùng lớp, cùng trường với em học trò tội nghiệp kia. Như những kỷ niệm về những người thân, những người gần gũi nhất của một cô bé lớp 12 đáng thương này. Tôi muốn em sẽ tự đọc lại.

Tôi biết các em khi về địa phương nói chuyện, chia sẻ kinh nghiệm, động viên các em học sinh lớp 12 trước khi các em chuẩn bị thi đại học. Đó là những học sinh giỏi, những học sinh trường chuyên của một tỉnh.

Là những học sinh trường chuyên, các em là “nhân vật” nòng cốt của trường. Em được xếp vào đội tuyển đi thi học sinh giỏi quốc gia. Và rồi, từ niềm tự hào, hãnh diện và vinh dự biến thành nỗi tủi hổ, lo sợ. Tôi hoàn toàn không hiểu bố mẹ, các thầy cô của em nghĩ gì mà hành động như vậy. Tôi không hiểu những người lớn, những người được em luôn coi là chỗ dựa tư duy ra sao mà lại có những việc làm không tốt ảnh hưởng đến tư duy của nhiều học sinh non nớt, mới lớn như các em. Để bây giờ, các em sợ chuyện này lặp lại lần thứ hai: Trượt đại học.

Đã gọi là thi thì dĩ nhiên phải có người đỗ, người trượt. Đã là thi học sinh giỏi quốc gia thì tôi hiểu rằng đó là sự tham gia của đội tuyển cả nước, của 64 tỉnh thành. Nếu ai tham gia cũng có giải, ai đi thi cũng có cúp, có cờ thì sao gọi là cuộc thi! Tôi nhớ rằng chính mình đã xem môn thi bơi ở Olympic Sydney 2000. Tôi không thể quên hình ảnh vận động viên của một nước vẫn đang bơi vòng cuối trong khi người về nhất đã lên bờ. Lúc đó tôi đã nghĩ: “Sao bơi kém thế mà cũng đi thi?”. Và sau đó, tôi đã có ngay câu trả lời: “Đi thi bơi, đi tham gia Olympic để giao lưu, cọ xát và để chiến thắng chính bản thân mình”. Như vậy, chúng ta rất có thể bị nhầm lẫn giữa hai khái niệm vui và buồn. Vui khác với buồn. Vui khác với đau khổ. Vui không thể mang đến cho con người cảm giác hổ thẹn, chán chường, lo

sợ. Tham gia để giao lưu, để học hỏi, để vui là chính thì nếu trượt, nếu không có giải, ta vẫn phải vui chứ. Hay ít nhất tất cả chúng ta phải chuẩn bị sẵn cho khả năng có thể xảy ra: Không được giải. Nếu ban tổ chức trao huy chương, trao giải nhất, nhì, ba cho tất cả các em của tất cả các đội tuyển 64 tỉnh thành thì còn gì là cuộc thi học sinh giỏi quốc gia!

Tôi thấy thương cô học trò vô cùng. Tôi thấy đáng trách bố mẹ em, hai người bác em, cô chủ nhiệm đội tuyển của em. Tôi cũng thấy tiếc rằng họ đã không động viên em, nhất là lúc các em thất vọng, đang cần sự động viên nhất. Chính lúc các em đang chán nản vì mình không được giải thì những người thân, các thầy cô cần bên em, sẻ chia và thông cảm với các em nhiều hơn. Các em cần “lửa”, cần hơi ấm, cần tấm lòng của tất cả mọi người xung quanh, nhất là những người thân.

(Sài Gòn, một đêm mưa tháng Sáu)

ĐẦU XUÂN BÀN VỀ CHỮ “ĂN”

Nếu từ TẾT được dùng nhiều nhất trong cả tháng nay trên các phương tiện thông tin đại chúng thì chắc chắn cụm từ “ăn Tết” thuộc nhóm được nhắc đến nhiều nhất. Khoan bàn về ngữ nghĩa và xuất xứ của hai từ này, đầu năm hãy cùng bàn về chữ “ăn” của người Việt chúng ta.

Đối với người Việt Nam chúng ta, chuyện ăn uống rất quan trọng. Ăn gì, ở đâu, với ai, khi nào và ăn như thế nào không phải chuyện thường. Vấn đề ăn uống đã đi sâu vào tiềm thức của mỗi người dân. Quán ăn, nhà hàng có mặt khắp mọi nơi. Món ăn Việt rất ngon. Mỗi vùng miền lại có những đặc sản, những món ăn đặc trưng. Đi đâu chúng ta cũng tìm cách nếm thử những món ăn địa phương, đặc biệt. Người nước ngoài rất mê đồ ăn Việt. Tôi đã đón tiếp cả trăm doanh nhân nước ngoài đến Việt Nam, không ai là không mê đồ ăn của chúng ta. Họ đều khen người Việt ăn tinh tế. Nhiều anh chị hết nhiệm kỳ xin ở lại Việt Nam để được “ăn như người Việt”. Có nhiều doanh nhân ở lại định cư, thậm chí xây dựng gia đình với người Việt Nam.

Tôi không bao giờ quên anh bạn Anthony, một doanh nhân người Anh. Anthony đã có một câu hỏi và cũng là kết luận làm tôi bất ngờ - COM PHO là tập đoàn lớn nhất Việt Nam. Khi nghe, tôi tưởng rằng sản phẩm Comfort. Ai ngờ khi anh viết ra giấy, tôi mới hiểu ý Anthony nói gì. Đâu đâu cũng thấy biển hiệu với hai chữ “Com Phở” nên Anthony nghĩ rằng đây là một thương hiệu, một doanh nghiệp. Anh còn phân tích rất hùng hồn rằng doanh nghiệp “COM PHO” này có mặt khắp nơi. Rằng ở đâu cũng có văn phòng, chi nhánh của COM PHO. Rằng “hãng này” xuất hiện trên tất cả những nơi anh từng có mặt, bất kể thành thị hay nông thôn, bất kể thành phố lớn hay vùng quê hẻo lánh.

Tôi đã sưu tầm được rất nhiều cụm từ có chữ “ăn”. Trong số này, có rất nhiều từ không liên quan gì đến việc ăn, tức là cho thức ăn vào miệng. Ví dụ “ăn nhằm gì”, “ăn bản”, “ăn xổi”, “ăn thua”, “ăn nằm”... Thật thú vị và bất ngờ!

Chúng ta thường hiểu ăn có nghĩa là cho thứ gì đó vào miệng. Việc tìm ra cả gần trăm cụm từ có chữ “ăn” mà không liên quan đến việc ăn uống đưa tôi đến kết luận: người Việt chúng ta rất coi trọng vấn đề ăn uống và dĩ nhiên nấu ăn ngon.

Ở Việt Nam khi yêu quý nhau, thân thiết với nhau, ta hay rủ nhau đi ăn. Mới quen thì cà phê. Thân thì mời nhau về nhà. Đối với các doanh nghiệp, nhiều khi hợp đồng được thống nhất trên bàn ăn, thậm chí đôi khi các doanh nhân đặt bút ký khi chuẩn bị hay trong bữa tiệc. Chính vì ăn uống quan trọng nên trong dịp Tết, chúng ta hay biếu nhau rượu, bánh, trái cây. Trên bàn thờ gia tiên luôn có đồ ăn. Nhiều gia đình đến nay vẫn giữ thói quen nấu thức ăn nóng, mới mỗi ngày để cúng các cụ trong mấy ngày Tết.

Tôi cũng suy nghĩ: Người ta yêu nhau bằng gì? Tôi quan sát và thấy người Anh, người Mỹ, người Úc... và những ai nói tiếng Anh khi yêu nhau thường thể hiện tình cảm qua câu “I love you with all my heart”. Người Pháp và những ai nói tiếng Pháp sẽ bày tỏ tình yêu bằng câu “Je t’aime de tout mon coeur”. Người Nga sẽ thổ lộ “Ja luibliu chebia xvaiim xerxem”¹. Nhiều dân tộc của các quốc gia khác, với các ngôn ngữ khác cũng vậy - bằng cả trái tim mình. Họ yêu nhau bằng trái tim, dùng trái tim mình để bày tỏ tình yêu thương. Trong khi đó, rất ít người Việt chúng ta thể hiện tình yêu thương bằng trái tim. Khi mới bắt đầu yêu, ta hay bày tỏ tình cảm bằng những câu như “Anh nhớ em ruột gan bồn chồn”, “em chẳng còn lòng dạ nào để làm việc nữa”. Đến khi bày tỏ tình yêu, nhiều chàng trai nói:

“Anh yêu em thật lòng”. Có người khi yêu thì giải bày “Anh yêu em từ đáy lòng mình”. (Tôi cứ hay đùa, nếu phân tích “đáy lòng” là gì và “đáy lòng” chứa gì thì thật là buồn cười!) Lại nữa, khi bày tỏ tình yêu đất nước; chúng ta cũng hay nói: “Một lòng một dạ yêu tổ quốc”. Còn bao cụm từ hay và thú vị nữa không thể kể hết.

¹ Cả ba câu nói bằng tiếng Anh, Pháp, Nga trên đây đều có nghĩa là: Anh/Em yêu em/anh bằng cả trái tim mình.

Vì ăn uống rất quan trọng với chúng ta nên người Việt đầu tư nhiều vào ăn uống. Nhiều gia đình ngày nghỉ cuối tuần chỉ quanh quẩn trong bếp lo món ăn, trong khi các bạn phương Tây có thói quen ăn nhanh. Nếu người Việt chúng ta thích đồ ăn nóng, mới thì các bạn Âu, Mỹ quen ăn đồ nguội. Bản thân tôi sống ở nước ngoài gần 15 năm. Tôi bắt đầu sống nơi trời Tây khi mới mười mấy tuổi - vừa học xong cấp ba. Vậy mà vẫn không thể thiếu được các món ăn Việt. Không có cơm, thiếu nước mắm thấy thèm. Bao lần đi công tác nước ngoài cùng các doanh nhân, thế nào các anh chị cũng yêu cầu tìm quán ăn Việt. Ở nhiều nơi không có nhà hàng Việt, chúng tôi phải vào nhà hàng Tàu, Nhật, Thái,... cho đỡ nhớ những món ăn truyền thống của dân tộc.

Viết những dòng này, tôi lại nhớ đến các miền quê với văn hoá lúa nước của chúng ta, với cây đa, giếng nước, sân đình. Tôi nhớ đến cụm từ “ăn đòn” khi bị đánh (hay dọa bị đánh) khi còn nhỏ. Đến “ruộng này ăn về xóm tôi” khi ra đồng cùng mẹ. Đến “ô tô ăn khách” trong mỗi dịp mua vé khó khăn khi lễ đến, Tết về. Đến “ăn thừa tự”, “ăn của hồi môn” khi người ta chia nhau tiền bạc, đất cát. Đến sông Trà Lý “ăn ra biển” của vùng quê toàn lúa Thái Bình. Tôi nhớ đến chiếc xe đạp cũ kỹ của cha tôi với câu “phanh này không ăn”. Và tôi nhớ đến văn phòng công ty khi nghe các bạn nói “giấy này ăn mực”, “hồ dán không ăn giấy”. Còn các doanh nhân chúng ta vẫn hay dùng “hôm nay một đô la Mỹ ăn mười tám ngàn bảy trăm đồng”.

Vào những năm đầu của thế kỷ XXI này, khái niệm “ăn Tết” được chuyển sang khái niệm “chơi Tết”. Tưởng chừng vui là chính ấy vậy mà không hẳn vậy. Người dân, trong đó có các doanh nhân, vẫn còn chạy theo nhau sắm sửa như ma đuổi vào những ngày giáp Tết. Tâm lý ăn Tết đang hoang, rằng cả năm mới có một cái Tết từ lâu đè nặng lên tâm lý của mỗi người Việt. Trong những ngày đầu năm này, tôi biết nhiều người rất lo lắng khi đến Tết. Đó là những người nghèo, không có tiền trong khi vẫn phải lo cái Tết cho gia đình. Nhiều doanh nghiệp làm ăn chưa được vẫn phải lo quà cáp, thưởng Tết, mừng tuổi.

Chúng ta đã bước sang năm Canh Dần, năm của chú Hổ hùng mạnh. Trong khi chúng ta, những doanh nhân, tương đối đủ đầy về vật chất tinh thần thì ở đâu đó nhiều người dân, nhất là ở vùng sâu, vùng xa vẫn còn phải lo cái ăn, cái mặc. Làm sao họ có thể an tâm “ăn tết” được.

Mỗi khi ăn tôi luôn nghĩ, làm sao để gìn giữ được văn hoá dân tộc Việt Nam, để văn hoá ẩm thực không bị biến mất. Và tôi cầu chúc cho mỗi doanh nhân Việt Nam “làm ăn” phát đạt và ngày càng thịnh vượng.

Xin tặng các bạn danh sách cụm/từ có chữ “ăn”:

ăn bám

ăn chặn

ăn bản

ăn chệt

ăn bận

ăn chia

ăn bớt

ăn chịu

ăn cảm

ăn chơi

ăn cánh

ăn cướp

ăn cấp

ăn diện

ăn đồ (trẻ con)

ăn hỏi (làm lễ hỏi vợ)

ăn đứt

ăn hỏi lộ

ăn giá (thỏa thuận giá cả)

ăn bớt

ăn gian

ăn khách

ăn học

ăn không

ăn hại

ăn khớp

ăn hiếp

ăn làm, làm ăn

ăn mảnh

ăn nói

ăn may

ăn quýt

ăn mảy

ăn rơ, ăn giờ (móc ngoặc)

ăn mặc

ăn ý

ăn mòn

ăn sương

ăn mừng

ăn tạp

ăn năn

ăn theo

ăn nằm

ăn ngọn

ăn ở, ăn uống

ăn chơi

ăn nhằm (đạt được, ăn thua)

ăn thua

ăn lời (nghe lời khuyên của người lớn/không giữ lời hứa)

ăn nhập (phù hợp)

ăn thề

ăn nhíp

ăn người (giành phần lợi về mình. Bằng mảnh khoé, tình ranh)

ăn xài

ăn xổi

ăn tiên ăn trên ngồi trốc ăn tiêu ăn trộm

ăn trắng mặc trơn (sống sung sướng)

ăn vạ

ăn vận

Bạn có thể nghĩ thêm những cụm từ liên quan tới “ăn” không? Hãy bổ sung vào danh sách này nhé.
Chân thành cảm ơn bạn.

(Tạp chí Kinh doanh và Tiếp thị, 1/3/2010)

CHUYỆN QUÀ CÁP NGÀY TẾT

Mỗi dịp xuân về, ai cũng nghĩ đến việc tặng quà cho nhau. Đó là nét đẹp truyền thống ngàn năm nay của dân tộc ta. Tặng quà Tết ở Việt Nam không đơn giản chỉ thể hiện tình cảm thân thiết giữa con người với nhau mà còn là sự thể hiện đạo lý làm người và uống nước nhớ nguồn. Chúng ta thường tặng quà Tết cho ông bà, cha mẹ, họ hàng, người thân, bạn bè, đối tác. Tặng cho những ai mình quý mến và trân trọng. Tặng quà Tết là niềm vui của cả người tặng và người được tặng. Tuy nhiên, ở thời buổi kinh tế thị trường, vấn đề đôi khi không chỉ là như thế.

Câu chuyện thứ nhất

Tôi đến nhà một vị sếp tặng rượu Tết và tặng quà. Anh vui vẻ tiếp tôi. Nhận rượu cất vào một góc, anh hỏi tôi mua rượu ở đâu. Tôi cứ nghĩ anh sợ rượu dỏm nên đã trả lời rằng mua tại cửa hàng người quen gần nhà mình. Ai ngờ anh nói: Lẽ ra nên mua rượu của nhà anh. Nhà anh có cửa hàng bán rượu ngay dưới tầng một. Anh nói thẳng rằng kiểu gì tất cả các chai rượu biếu anh cũng được mang xuống tầng một để bán. Anh nói nửa đùa, nửa thật rằng có chai quay vòng đến chục lần. Đó là câu chuyện của gần chục năm về trước mà tôi không thể quên. Anh đã nghỉ hưu từ lâu và cửa hàng rượu nhà anh cũng đã đóng cửa.

Câu chuyện thứ hai

Tôi và một đồng nghiệp mang quà tết đến tặng một vị lãnh đạo. Đơn giản là tấm lòng chân thành của anh em chúng tôi nhân ngày Tết. Một giỏ quà bao gồm rượu, chè, thuốc, bánh. Đến nơi vị lãnh đạo này không nhận. Anh tỏ ra khó chịu và đề nghị chúng tôi mang về. Chúng tôi thật sự thấy buồn vì món quà là tình cảm và tấm lòng của chúng tôi dành cho một người anh, một đối tác. Không biết anh không nhận vì chê quà hay vì quá liêm khiết đến túi quà cũng quyết không lấy. Sau đó, anh nói rằng chỉ lấy rượu hoặc bánh. Anh bảo chúng tôi mang nhiều quá, công kèn, kèn vác mệt, nhất là ngày Tết bận bịu. Cuối cùng, sau khi thuyết phục bằng tình cảm, tình anh em, vị sếp này đã nhận cả giỏ quà.

Sau khi ra khỏi nhà anh, tôi nhắc máy gọi điện cho cấp dưới kiêm trợ lý thân thiện của sếp để tâm sự về chuyện này. Anh trợ lý nói rằng chúng tôi kém hiểu ý “sếp”. Ý “sếp” nhắc rằng ngày Tết chỉ đến tay không, mang theo phong bì cho gọn. Vừa kín đáo, vừa đỡ mang vác. Có chăng cho phong bì vào phong bánh gọi là. Càng gọn, càng tốt. Đó là câu chuyện của 5 năm về trước.

Những người làm nghề kinh doanh, nhất là làm dự án, Tết đến là lo. Họ vừa lo vừa phải tính toán tiền bạc, mua sắm để đi “quà cáp”. Mỗi người, mỗi cơ quan lo các loại quà khác nhau. Quà cáp có thể là cây đào, cây quất, cây cam. Cũng có thể là rượu quý, chè thơm hoặc đồ đắt tiền. Nhiều khi phải “tăm” hàng độc, đặc sản hiếm có. Nói chung vẫn phải có kèm theo phong bao. Ít nhiều tùy dự án, tùy quan hệ. Có một số người chỉ đi phong bao cho gọn. Không quà cáp. Không tay xách, nách mang. Mua gì, tặng gì, tặng khi nào, bao nhiêu luôn là vấn đề. Sắp Tết, các doanh nhân, nhất là những ai làm dự án không thể không lo chuyện này.

Tôi cũng đã từng phải đi tặng quà cáp. Tuy nhiên, quà cáp của tôi chỉ là quà theo đúng nghĩa của nó, tức chỉ là những món quà tôi chọn, tôi thích và tôi nghĩ rằng người tôi tặng sẽ thích. Gọi là "phải đi", bởi những nơi tôi đã từng đi tặng không phải là muốn mà bắt buộc. Đó là ngoại giao, là quan hệ.

Không tặng quà Tết thấy kỳ kỳ.

Tôi đã từng có những đêm lợ mợ đi tặng quà vì các “sếp” rất bận những ngày cuối năm. Hẹn gặp để đến tặng quà Tết không dễ. Khó có thể mang đến cơ quan vì ở đó đông người, hơn nữa không phải sếp nào cũng có phòng riêng. Mà kệ nệ bê vác quà cáp, túi lớn, giỏ bé đến cũng thấy kỳ. Khó nhất là khi các sếp ở các góc khác nhau của thành phố. Đường phố tết nhất lại rất đông người – các doanh nghiệp, các cơ quan từ các tỉnh về Hà Nội chúc Tết rất đông nên số lượng người và phương tiện giao thông tăng đột biến. Chạy từ góc này đến góc kia của thành phố có khi mất cả tiếng đồng hồ.

Tôi cũng đã từng phải chạy đôn đáo đi tặng quà Tết đến tận nửa đêm. Gần giao thừa mới về đến nhà. Mãi tặng quà đối tác, bạn hàng quên mất cả gia đình mình. Chẳng kịp mua cho chính nhà mình lấy một cành đào hay cây quất nhỏ. Tôi biết, có nhiều gia đình, vợ chồng không cảm thông, mâu thuẫn lớn ngay khi Tết chưa đến.

“Cả năm có một cái Tết. Không quà cáp không ổn” – đó là ý kiến rất thật của một doanh nhân, một người bạn của tôi. Anh nói: “Vấn đề là quà gì? Bao nhiêu? Khi nào? Ở đâu?” Thật là khổ!

Tôi giờ đây làm trong ngành sách. Chúng tôi mua bản quyền sách. Sách thuộc nhóm sản phẩm văn hóa giáo dục, phục vụ cho mọi người. Khách hàng của chúng tôi là toàn dân. Tết đến, những doanh nghiệp kinh doanh hàng tiêu dùng, những doanh nhân cung cấp hàng hóa và dịch vụ đến toàn dân đỡ hẫng khoản lo quà cáp, biếu xén. Tôi chỉ lo việc duy nhất: chuẩn bị và tặng quà Tết cho các đồng nghiệp và người thân. Chúng tôi thật sự có được việc tặng quà Tết theo đúng nghĩa truyền thống của dân tộc; đó là dịp tri ân những đồng nghiệp, bạn hàng với trái tim và tấm lòng mình.

Quà Tết, rất hay, rất nên làm, rất cần duy trì. Tuy nhiên, việc tặng quà Tết đang bị bóp méo. Tôi suy nghĩ, phân tích và cố tìm ra giải pháp để làm sao tránh được chuyện quà cáp bất hợp lý và biến tướng trong ngày Tết. Hãy cùng nhau làm trong sạch cụm từ quà Tết. Hãy cùng nhau chọn những món quà đơn giản, ý nghĩa, hợp lý để tặng nhau. Ngày Tết ở nước ngoài, đôi khi chỉ cần tặng nhau một bức thiệp là đầy đủ ý nghĩa và tấm lòng của người tặng. Và việc làm này làm vui cả hai bên.

Tết sắp đến. Cũng như mọi năm, tôi sẽ tặng các đồng nghiệp của tôi một cặp bánh chưng chay và một chai rượu với mong muốn gửi gắm tình cảm quý mến và hơi ấm mùa xuân tới đồng nghiệp và bè bạn thân quý của mình.

(Vnexpress.net,13/02/2010)

NGƯỜI LÁI XE TUK TUK CỦA XỨ CHÙA THÁP

Đây là lần thứ ba tôi tới thăm Campuchia qua cửa khẩu biên giới Mộc Bài, Tây Ninh. Có lẽ tôi phải quay lại xứ sở này thêm nhiều lần nữa. Tôi quay lại một phần vì muốn tiếp tục khám phá những gì chưa kịp khám phá. Nhưng rồi tôi nhận thấy điều níu kéo và để lại ấn tượng khó quên trong tôi chính là con người của vùng đất này.

Xe tuk tuk là phương tiện giao thông phổ biến ở Campuchia gồm một xe máy kéo theo một rơ moóc có mái che phía sau đủ chỗ cho đến sáu người ngồi. Người lái xe tuk tuk cho chúng tôi có khuôn mặt rất hiền hậu và đáng tin cậy. Chúng tôi đã biết trước rằng giá cho một cuộc xe trong một ngày chở năm thầy trò chúng tôi đi tham quan Angkor Thom và Angkor Wat là 15 đô la. Tuy nhiên, trong bữa ăn tối, chúng tôi được chị chủ quán dễ gần và đáng mến giới thiệu nên đi Banteay Srei, cách Siem Reap chừng 40 km nên chúng tôi quyết định trả cho người lái xe thêm 5 đô la nữa. Anh rất vui vẻ nhận lời và nhất trí xuất phát lúc 6h30 sáng hôm sau.

Anh đến đúng hẹn, hay nói đúng hơn là đến trước giờ và ngồi đợi chúng tôi trước cửa khách sạn. Đôi mắt sáng, nước da ngăm đen và mái tóc đầy nắng và gió, anh ngồi thoải mái trên phía trước xe và luôn lắng nghe những yêu cầu của chúng tôi. Bộ quần áo đã cũ nhưng sạch sẽ. Với vốn tiếng Anh hạn chế, anh cố gắng diễn tả những gì mình muốn và luôn cố gắng đáp ứng những yêu cầu đôi khi rất đòi hỏi của chúng tôi. Anh nói về Siem Reap và những cảnh đẹp nơi đây. Anh kể về cuộc sống của những người lái xe tuk tuk vất vả nhọc nhằn nhưng không thiếu những niềm vui.

Xe chúng tôi chạy miết về Banteay Srei. Hai bên đường cảnh vật luôn thay đổi với những cánh đồng trải rộng, những con bò trắng, những hàng cây thốt nốt cao vút, trời xanh ngắt ngát, không khí thoáng dịu, êm đềm của vùng quê. Người lái xe hướng dẫn chúng tôi thăm các tháp ở Banteay Srei. Anh vui vẻ chờ đợi và phục vụ hết mình. Anh hạnh phúc khi được làm việc, được phục vụ khách. Anh hoàn toàn tự nguyện chở chúng tôi đi tham quan thêm khu tháp Pre Rup trên đường quay về khu di tích Angkor. Việc rẽ vào thăm Pre Rup không nằm trong lịch trình. Niềm hạnh phúc luôn tràn ngập trên khuôn mặt anh, trong từng câu nói của anh.

Theo chương trình định sẵn, chúng tôi đi tham quan Angkor Thom và Angkor Wat. Tuy nhiên, còn một nơi nữa mà tôi muốn các đồng nghiệp của mình cũng được đến – Ta Prohm. Tôi nói chuyện với anh và người lái xe tuk tuk đồng ý ngay lập tức. Đi đến đâu chúng tôi cũng khen: Đất nước của bạn đẹp tuyệt, anh cười rất sáng khoái như thể là anh được khen đẹp trai vậy.

Buổi tối chúng tôi lại nhờ anh chở đi chợ đêm. Đột nhiên một đồng nghiệp của chúng tôi đi lạc. Tuy đã rất nỗ lực nhưng chúng tôi cũng không thể tìm thấy bạn đó. May mắn là có anh chàng lái xe tuk tuk, nếu không chúng tôi cũng không biết làm thế nào để tìm thấy người đồng nghiệp kia. Thật hứ vía.

Khi chia tay Siem Reap, chúng tôi quên mất không hỏi tên anh là gì, chỉ biết anh có một đứa con gái nhỏ, khoảng ba tuổi.

Thăm Phnompenh xong, chúng tôi lại thuê xe đi Udong, cố đô của vương quốc Campuchia từ năm

1618 đến 1866. Đây là nơi các quốc vương Campuchia, bao gồm cả quốc vương hiện tại là Norodom đã lên ngôi. (Khi đến nơi và đọc, chúng tôi mới biết đây là trung tâm Phật giáo của đất nước chùa tháp này). Lại một lần nữa, chúng tôi được gặp một người lái xe tuk tuk dễ thương.

Người lái xe tuk tuk này tên là Rohth. Vốn tiếng Anh của anh khá hơn nhiều người đồng nghiệp của mình ở Siem Reap. Hình như ở Campuchia ai cũng biết nói vài câu tiếng Anh, tiếng Pháp, thậm chí là cả tiếng Quan Thoại. Trên suốt quãng đường hơn 40 km, anh luôn tìm cách giới thiệu về Phnompenh và các vùng ngoại ô. Giọng kể chuyện với vốn từ ít ỏi của anh hòa trong gió làm tôi nghe câu được câu chăng. Tuy nhiên, tôi cảm nhận rất rõ sự nhiệt tình của người hướng dẫn viên du lịch không chuyên này. Thỉnh thoảng anh lại “sorry” (xin lỗi) vì vốn tiếng Anh còn chưa tốt lắm của mình.

Udong rất đẹp và thanh bình. Chúng tôi như hòa mình vào không trung, lẫn mình vào chùa, tháp, như lơ lửng trên đồi cao. Chúng tôi thấy mình gần gũi với phong cảnh huyền diệu nơi đây. Chúng tôi như vui với niềm vui trên đôi môi của Rohth vẫn say sưa nói về Udong, về Phật giáo Campuchia, về những ngôi chùa, ngọn tháp xung quanh. Anh còn thậm chí bỏ tiền ra mua hương, đốt hương và chia cho chúng tôi để cùng thắp. Anh đánh lễ rất chân thành với lòng thành kính gần như là tuyệt đối.

Chiếc bánh mì cặp ruốc tôi mua cho anh, anh chỉ ăn phân nửa. Phần còn lại anh bẻ và ném cho cá trong hồ cá ở Udong. Tôi biết anh vẫn đói bụng vì xuất phát lúc 06h30 thì làm sao anh kịp ăn sáng. Anh cũng dùng những đồng tiền ít ỏi và quý giá của mình để bố thí cho những người ăn xin trên đường leo lên chùa. Sau này, tôi mới biết số tiền anh mang theo người chỉ có mấy ngàn riel (tương đương vài ngàn đồng Việt Nam). Đồng nghiệp của tôi nói rằng anh còn nghèo hơn xe ôm Việt Nam vì những xe ôm mà bạn tôi biết trong túi luôn phòng sẵn vài chục ngàn Việt Nam phòng khi bắt tắc.

Anh dẫn chúng tôi đi thăm từng nơi. Anh giới thiệu các khu làng mạc quanh vùng. Và lại vẫn những nụ cười hiền hậu và chân thành. Những nụ cười giống như những nụ cười mà chúng tôi nhận được từ người lái xe tuk tuk tại Siem Reap.

Trong câu chuyện với chúng tôi, anh đọc một bài thơ (con cóc) bằng vốn tiếng Việt ít ỏi: Anh nhớ em, em nhớ người ta, (vì) người ta có đô la bự bự (haha). Anh chàng vừa đọc vừa cười nhưng chúng tôi thấy được tâm sự của một chàng trai nghèo. Chúng tôi thông cảm với anh nhiều hơn khi biết anh đã mất mẹ từ khi còn nhỏ, bố đã đi lấy vợ khác, anh hiện đang sống một mình và chẳng được học hành đến nơi đến chốn. Anh vừa nói: no mother, no money, no study (không mẹ, không tiền, không học hành) vừa nhìn xa xăm.

Anh dặn rất kỹ chúng tôi cần đề phòng kẻ trộm khi chuẩn bị vào chợ Nga (tên một chợ ở thủ đô Phnompenh) và nói chúng tôi nên mặc cả khi mua hàng. Hình như chưa yên tâm, khi xe dừng hẳn, anh đích thân đi cùng chúng tôi vì sợ bắt tắc.

Về đến Việt Nam, việc đầu tiên chúng tôi muốn làm là tìm mua một cuốn từ điển hoặc một cuốn sách ngữ pháp Anh văn đơn giản để giúp anh chàng nâng cao vốn tiếng Anh của mình.

Hai người lái xe tuk tuk, hai hoàn cảnh khác nhau, nhưng đều có chung tấm lòng đôn hậu và thân thiện với chúng tôi. Rồi đất nước Chùa Tháp, hình ảnh hai người đàn ông đó vẫn còn đọng lại trong chúng tôi nhiều nghĩ suy. Con người trên quả địa cầu này dù có làm gì, ở đâu, sinh ra trong nền văn hóa nào, nếu họ vẫn mang trong mình sự thánh thiện và chất người thì đều đẹp và đáng trân trọng. Dù đã đi nhiều, chứng kiến nhiều những trắc ẩn trong cuộc đời, tôi vẫn không ngăn nổi lòng mình trước những

tâm sự của chàng trai trẻ sớm mất mẹ và không được học hành. Hẳn nhiều người như anh đã không thể còn giữ được nét hồn hậu mà anh đã dành cho chúng tôi. Xin cảm ơn!

(www.thanhvien.com.vn,10/09/2009)

NGƯỜI HAM HỌC NHẤT VIỆT NAM

LLTS: Học tập, như nhiều người biết là quá trình suốt đời, thế nhưng hầu hết trong chúng ta lại quên đi ngay việc tự học sau khi tốt nghiệp, chúng ta cố gắng đi tới tương lai chỉ bằng kinh nghiệm và kiến thức của quá khứ, nên thường khó khăn và không còn cảm thấy niềm vui của việc học. Sau đây là bài viết của TS. Nguyễn Mạnh Hùng, một cộng tác viên Tạp chí Trí Tri tại Hà Nội, một câu chuyện thật rất đáng để suy nghĩ¹.

Nhận được lời mời đào tạo về kỹ năng lãnh đạo của một Trung tâm đào tạo nguồn nhân lực, theo thường lệ, bộ phận đào tạo gửi trước cho tôi danh sách học viên. Khi đọc danh sách 19 học viên của khóa học, tôi thấy hơi lạ vì có tên một học viên là Nguyễn Thị Nhất sinh ngày 10 tháng 5 năm 1926. Chữ số hiển thị năm sinh 1926 có làm tôi thoáng chú ý nhưng tôi chỉ nghĩ đơn giản chắc người ta ghi nhầm năm sinh vì nếu sinh năm 1926 thì gần bằng tuổi bà nội tôi. Và như vậy thì làm sao có thể đi học được nữa và nếu có đi học thì học để làm gì vào cái tuổi này? Mà lại là đi học về kỹ năng lãnh đạo! Sau đó tôi quên ngay vì quá bận bịu với công việc tại cơ quan.

¹ Lời tòa soạn của tạp chí Trí tri.

Tại buổi học đầu tiên, khai giảng khóa học, bước vào lớp tôi thấy một phụ nữ cao tuổi đã đến và là học viên của lớp. Khi tôi phát tài liệu in từ các trang slides sẽ chiếu trong buổi giảng đầu tiên này, tôi để ý và thấy bà ngồi đọc rất chăm chú. Bà xem từng trang, đọc và gạch chân những phần bà cần chú ý, quan tâm hay khó hiểu. Tôi thực sự ngỡ ngàng!

Sau phần chào mừng là phần tự giới thiệu của tất cả mọi người. Vì bà ngồi ngay bàn trên nên bà là người thứ ba giới thiệu về mình. Đến đây cả lớp học mới vỡ lẽ và đi hết ngạc nhiên này đến ngạc nhiên khác. Bà là Nguyễn Thị Nhất, sinh năm 1926, hiện là Giám đốc Trung tâm Nghiên cứu Tâm lý và Tâm bệnh lý trẻ em (NT). Trung tâm NT, theo bà giải thích, là viết tắt của Nghiên cứu Tâm lý. Trung tâm này do chính chồng bà, nhà văn hóa Nguyễn Khắc Viện, người mà tôi rất yêu mến, cảm phục và kính trọng, sáng lập nên. Sau này có dịp đến thăm bà tại nhà riêng, tôi mới hiểu thêm về cuộc sống, sự giản dị và khiêm tốn đến khó tin của vợ chồng bà, đặc biệt là sự ham học của bà.

Trong khóa học về lãnh đạo, bà nghe giảng rất chăm chú, ghi chép cẩn thận những vấn đề quan tâm, những ý bà thấy tâm đắc. Quan sát kỹ hơn, tôi thấy bà có phong cách nhẹ nhàng, tính tình điềm đạm. Tôi thật sự ấn tượng về sự tham gia của bà trong các phần thảo luận về các vấn đề trọng tâm trong khóa học như tố chất của nhà lãnh đạo, sự khác biệt giữa nhà lãnh đạo (leader) và nhà quản lý (manager), tầm quan trọng và cách tạo tầm nhìn của doanh nghiệp, phương pháp động viên, khuyến khích nhân viên, kỹ năng ra quyết định... Không hề thụ động, bà tham gia tích cực và có những ý kiến rất sắc bén. Sự ham học của bà làm tôi ngạc nhiên hơn khi thời lượng buổi giảng đã gần hết, khi tôi đề nghị dành 15 phút cho phần hỏi đáp, bà đã đề nghị làm bài tập tình huống. Bà tham gia thảo luận sôi nổi, góp ý cho nhóm của mình để có phần trình bày trước lớp tốt nhất. Các buổi học có bà tham gia hầu như bao giờ cũng kết thúc muộn hơn ít nhất là 30 phút so với quy định. Sự ham học của bà đã thổi vào tôi một nhiệt huyết kỳ lạ, làm tôi nói hay hơn, say sưa hơn, tâm huyết hơn. Sự có mặt của bà đã giúp tôi chia sẻ được nhiều hơn vốn kiến thức và kinh nghiệm của mình cho khóa học.

Một điều thú vị trong khóa học là bà Nhất đã đưa ra các tình huống, các vấn đề tại chính cơ quan do bà phụ trách để tôi và lớp học bám theo phân tích. Các tình huống của chính cơ quan bà đã theo chúng tôi trong suốt khóa học. Chính điều này làm cho khóa học vui nhộn hơn, bổ ích và mang tính ứng dụng cao.

Điều tôi suy nghĩ rất nhiều trong và sau khóa học là tại sao một người phụ nữ 80 tuổi vẫn đi học. Ở đây lại là đi học khóa học về lãnh đạo chứ không phải là các khóa học về tâm linh, về sự bình an hay về văn hóa nghệ thuật. Trên thực tế, trong thời gian học tập tại nước ngoài, tôi đã từng chứng kiến nhiều học viên lớn tuổi. Tuy nhiên, những người mà tôi gặp cũng chỉ vào quãng 40-50 tuổi. Tôi có đọc đâu đó nói về các cụ già ở nước ngoài còn đi học khi đã về hưu, tức là trên 60 tuổi. Nhưng chuyện một cụ bà trên 80 tuổi đi học thì đây là lần đầu tôi chứng kiến. Nhất là đó lại là khóa học về lãnh đạo và ở ngay tại Việt Nam chúng ta.

Đến thăm nhà riêng của bà, nơi bà đang sống một mình vẫn thấy một giàn máy vi tính kê ngay giữa căn phòng nhỏ bé đến mức khiêm tốn. Chiếc máy tính trong căn phòng của bà cụ 80 tuổi không chỉ nói lên sự ham học hỏi của bà mà tôi còn hiểu rằng bà rất thức thời, cập nhật rất tốt với khoa học, với công nghệ. Sau này tôi được biết thêm: bà đã đăng ký tham gia khóa học lãnh đạo này qua email. Căn phòng nhỏ của bà chứa khá nhiều sách. Tôi đã đọc về chồng bà, nhà văn hóa Nguyễn Khắc Viện tuy chưa một lần được gặp ông. Và tôi đã được đến thăm căn phòng nhỏ của ông, được tâm sự với người bạn đời của ông, người ham học nhất Việt Nam, bà Nguyễn Thị Nhất.

Qua câu chuyện tại nhà riêng của bà trước khi bà đi công tác thành phố Hồ Chí Minh, tôi hiểu thêm rằng bà luôn học hỏi không ngừng, muốn học để tăng hiểu biết và để có thêm kiến thức mới nhất áp dụng cho cuộc sống và công việc điều hành của bà tại cơ quan. Tôi cũng cố gắng tìm hiểu tại sao một người phụ nữ trải qua bao sóng gió cuộc đời lại có một cuộc sống an lành, có niềm vui to lớn và đặc biệt là có một sức khỏe phi thường cũng như sự minh mẫn, nhanh nhẹn đến vậy. Và tôi đã khám phá ra.

Đó là tinh thần học tập. Bà cho rằng việc học tập không ngừng sẽ cho mình sức khỏe, cả về thể chất lẫn tinh thần, khiến tâm hồn và cơ thể mình không già cỗi. Việc học làm cho trí nhớ của bà hoạt động liên tục và tốt hơn hẳn so với người cùng độ tuổi. Bà đã tặng tôi ba cuốn sách và tặng luôn cả một đĩa CD với các bài viết của chồng bà. Quả là một món quà lớn và quý giá với tôi.

Sau khi khóa học kết thúc, tôi có liên lạc lại với Trung tâm đào tạo đã mời tôi đến giảng để nghe phản hồi của các học viên, đặc biệt là của bà Nhất. Tôi rất muốn biết ý kiến của bà Nhất và những học viên khác về phần trình bày của tôi trong khóa học đó. Tôi càng ngạc nhiên khi ngoài các đánh giá cho điểm tại các câu hỏi về nội dung bài giảng, phương pháp giảng dạy, kinh nghiệm của giảng viên, bà còn có những góp ý rất tâm huyết và có trách nhiệm. Tôi xin trích nguyên văn ra đây vì thấy quý giá và đáng trân trọng. Lý do: Nhiều học viên khi học xong chỉ cho điểm về bài giảng của giảng viên. Một số khác không đánh giá gì cả. Chỉ có một vài người bày tỏ quan điểm và góp ý xây dựng cho giảng viên. Bà Nhất là một trong số đó.

Hỏi: Quý anh chị học viên còn vấn đề nào chưa được giải quyết, còn băn khoăn sau buổi học? Trả lời: Nội dung phong phú, thông tin về kiến thức và kinh nghiệm tốt, độc đáo.

Thời lượng không cân đối thời gian – 6 tiếng trong một ngày hai buổi không đủ tải hết nội dung, phần cuối đi lướt hơi nhanh – nhưng cũng khá đầy đủ. Quý nhất là truyền được sự hăng say, nhiệt tình và

nồng hậu đối với công việc và đối với các học trò.

Hỏi: Đề xuất với giảng viên và trung tâm?

Trả lời: Cố gắng cân đối hơn thời lượng với thời gian cho bài hoặc tăng thời gian lên đủ hai ngày là tối thiểu.

Ký tên: Nguyễn Thị Nhất

Trước khi gặp bà Nhất, tôi vẫn nghĩ rằng mình là người ham học hỏi. Bằng chứng là những thùng sách tôi đóng từ Nga (Liên Xô cũ) khi tốt nghiệp về nước, hay hơn hai tạ sách tôi mua từ Australia để mang về Việt Nam, tôi hay đọc sách và đi học các khóa học nếu có điều kiện. Nhưng từ khi gặp bà Nhất, tôi mới hiểu thế nào là ham học. Có lúc tôi xấu hổ với mình. Tôi ước ao người dân Việt Nam ta sẽ chăm đọc sách như những người dân các nước phát triển: Họ đọc bất cứ nơi nào – xe buýt, tàu điện ngầm, khi xếp hàng, thậm chí cả lúc đi vệ sinh. Tôi viết bài này với hy vọng là sẽ có một tác động nào đó, dù rất nhỏ lên tinh thần ham học hỏi của người Việt Nam chúng ta, nhất là các bạn trẻ. Biết đâu tấm gương của bà Nhất sẽ thúc đẩy chúng ta ham học hơn. Dù chỉ là một số người, một số ít mà thôi.

(Tập chí Trí Tri, 8/2006)

PHÁC HỌA CHÂN DUNG NGUYỄN MẠNH HÙNG QUA BÀI PHỎNG VẤN

Nâng cao văn hóa đọc người Việt và xây dựng một thư viện miễn phí, đó là hoài bão của anh Nguyễn Mạnh Hùng, Chủ tịch Hội đồng Quản trị kiêm Giám đốc Công ty Sách Thái Hà.

Hiện tại anh đọc cuốn sách nào?

“Miếng bánh ngon bị bỏ quên - kiếm lời từ khủng hoảng tài chính” của Peter D.Shiff và John Downes.

Điều anh quan tâm nhất hiện nay là gì?

Nâng cao văn hóa đọc của người Việt.

Anh thường làm gì để thư giãn?

Đọc sách hoặc thiền.

Bộ phim gần đây nhất anh xem là gì?

Secret (Bí mật).

Doanh nhân nào anh ngưỡng mộ nhất?

Ông Trương Gia Bình.

Anh sợ điều gì nhất?

Cô đơn và bất lực.

Đối với bản thân mình anh chưa hài lòng điều gì nhất?

Nóng tính hay chính xác hơn là chữ “nhẫn”. Học mãi mà vẫn chưa hành tốt.

Điều gì ở người khác khiến anh khó chịu?

Không thật lòng.

Ai là người anh ngưỡng mộ nhất?

Đại tướng Võ Nguyên Giáp.

Anh thích nhất loại nhạc nào?

Nhạc không lời. Nhất là nhạc guitar và piano.

Khi nào anh nói dối?

Hồi nhỏ. Bây giờ chắc có nói dối trong lúc nằm mơ.

Ai là người anh thương yêu nhất?

Mẹ tôi.

Lúc nào anh cảm thấy hạnh phúc nhất?

Tôi thấy mình hạnh phúc mọi lúc, mọi nơi.

Anh có thường xuyên ăn tối hay ăn trưa một mình không?

Rất ít khi.

Anh quan niệm thế nào về đồng tiền?

Đồng tiền chỉ là phương tiện. Nó không là mục đích của tôi.

Thế còn tình yêu, hạnh phúc, gia đình?

Tôi yêu quý mọi người. Nếu ai có cách làm cho tôi ghét, tôi sẵn lòng tặng chiếc ô tô đang sử dụng. Hạnh phúc lớn nhất là biết cân bằng giữa công việc/sự nghiệp và gia đình.

Món quà quý giá nhất anh đã tặng cho một người nào đó là gì?

Chiếc xe đạp tặng cho một em bé rất, rất nghèo.

Vào dịp nào?

Đúng tôi mừng 3 tết năm 2006, vì tìm và mua được xe thì trời đã tối. Món quà rất nhỏ nhưng vô cùng ý nghĩa đối với tôi và bé Vân, người tôi tình cờ quen trong chuyến du lịch Tam Cốc (mẹ con em chèo đò chở chúng tôi)

Anh muốn mình có năng khiếu hoặc giỏi trong lĩnh vực nghệ thuật nào nhất?

Chơi guitar.

Nếu được thay đổi một điều ở bản thân, anh muốn thay đổi điều gì?

Biết đến Phật pháp sớm hơn. Xây dựng và phát triển Vườn Yêu Thương sớm hơn.

Thành tựu cá nhân lớn nhất anh đã đạt được là gì?

Đi qua 39 quốc gia và mua được cho mình một thư viện sách lớn với đủ loại sách.

Mục tiêu nào anh đặt ra cho mình mà đến nay vẫn chưa đạt được?

Xây dựng một thư viện miễn phí.

Nơi nào trên thế giới anh muốn được một lần đến?

Khám phá thiên nhiên hoang dã ở châu Phi.

Phần lớn thời gian anh dành cho việc gì?

Đọc và giao tiếp (trực tiếp và gián tiếp)

Nếu một mình trên hoang đảo hay sa mạc, vật dụng nào anh muốn có bên mình?

Sách, con dao và bao diêm.

Nếu chỉ có một mình trên thế giới, anh sẽ làm gì?

Theo dõi hơi thở và mỉm cười hạnh phúc.

Lần gần đây nhất anh cười sáng khoái là khi nào?

Sáng nay, khi nghe thầy Huyền Diệu thuyết giảng về chủ đề “Mật pháp của sự thành công và hạnh phúc cho doanh nhân và doanh nghiệp”.

Nhà văn nào anh yêu thích nhất?

Nguyễn Huy Thiệp.

Nhân vật anh hùng nào anh yêu thích nhất?

Napoleon.

Người hùng trong đời thường của anh là ai?

Nguyễn Tuấn Linh, chàng thanh niên đi bộ từ thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai về tới đền Hùng, Phú Thọ. Chương trình đi bộ và thu thập hơn 31.000 chữ ký ủng hộ vụ kiện chống lại 37 công ty hóa chất Mỹ trong vụ chất độc màu da cam ở Việt Nam.

Từ trước đến nay điều gì khiến anh phải hối tiếc?

Đã không cứu nổi một cháu bé bị ung thư xương, mặc dù đã cố gắng hết mình.

Anh muốn được chết như thế nào?

Mỉm cười thư giãn khi đã cống hiến cuộc đời mình cho xã hội.

Phương châm sống của anh là gì?

Nể phục người tài giỏi, ngưỡng mộ người tốt, không ưa sự cầu kỳ và không thích sự hoành tráng và phô trương.

Thiên Quang

(Nhịp Cầu Đầu Tư, 20/04/2009)

TẠI SAO KHÔNG CÓ MỘT TẾT NỮA – TẾT SÁCH?

Trong những ngày sau Tết Canh Dần này, TS. Nguyễn Mạnh Hùng – Chủ tịch Hội đồng Quản trị Công ty Cổ phần Sách Thái Hà đang rất bận bịu cho việc làm diễn giả một loạt các hội thảo lớn tại thành phố Hồ Chí Minh, đồng thời anh và các đồng nghiệp cũng ngày đêm lo cho Hội Sách lần thứ VI (2010) sự kiện quan trọng của ngành xuất bản diễn ra hai năm một lần. Chúng tôi đã có cuộc trao đổi với các anh ngay sau buổi thuyết trình “Sách, văn hóa đọc và kỹ năng đọc sách siêu tốc” tại sân khấu trung tâm công viên Lê Văn Tám trong khuôn khổ Hội Sách.

Anh đánh giá thế nào về buổi nói chuyện hôm nay? Liệu việc hàng trăm người dân đến nghe, đa phần phải đứng vòng trong vòng ngoài vì không đủ chỗ ngồi, có làm anh hài lòng?

Tôi rất vui. Vui không phải vì bạn đọc và người yêu sách đến dự rất đông và rất nhiều người phải đứng mà bởi vì ban tổ chức đã tuyên truyền rất tốt để người dân thành phố Hồ Chí Minh biết đến sự kiện này. Hạnh phúc lớn nhất là bạn đọc đã cất công đến nghe. Hàng chục câu hỏi, toàn những câu rất hay, được nêu ra chứng tỏ những người đến nghe là những người rất quan tâm đến sách và văn hóa đọc. Họ là những người yêu sách thực thụ.

Ý anh muốn nói rằng văn hóa đọc không chết? Bởi tôi đã từng đọc bài Nỗi buồn lớn của một doanh nhân nhỏ cho anh viết trên báo Kinh doanh và Tiếp thị rằng khi anh bỏ cả đồng tiền ra mở phòng đọc sách miễn phí tại Hà Nội mà ít người đến đọc?

Chuyện số lượng đông bạn đọc và người yêu sách đến nghe tôi thuyết trình về sách và văn hóa đọc làm tôi quá bất ngờ và xúc động. Tôi như người trong mơ: tôi quá tâm huyết với sách và bây giờ được đền đáp. Hơn nữa, như anh thấy đây, số lượng sách được bán ra làm ngạc nhiên các nhà xuất bản và các công ty sách. Cá nhân tôi chứng kiến có người mua trên 3 triệu tiền sách. Đúng là luật hấp dẫn. Đúng là “người nam châm”. Ta tỏa ra cái gì, ta hút lại cái đó. Vì tôi đam mê sách, cống hiến cho sách nên bây giờ mới được đền đáp.

Anh là người đầu tiên có ý tưởng Tết Sách tại Việt Nam?

Đúng vậy, từ quãng hơn chục năm về trước. Khi đó, tôi giữ chức vụ Phó Giám đốc Trung tâm Đề án và Chuyển giao Công nghệ, Tập đoàn FPT. Tôi mê sách từ nhỏ nhưng quả thật có ý tưởng về Tết Sách khi đủ “ngấm” về giá trị thật sự của sách, khi mình đã có những thành công nhờ sách. Tôi thường xuyên nói về sách, đi đâu cũng kêu gọi ủng hộ để có Tết Sách.

Cuốn sách nào anh mua để tặng nhiều nhất và... tôi tin rằng người ta ủng hộ sự kêu gọi của anh chứ?

Cuốn Sống của tác giả Dư Hoa tôi mua nhiều lần để tặng. Tổng số chắc khoảng trên dưới 200 cuốn. Tặng đến mức cuốn cuối cùng đã tặng nốt cho cậu học trò tên là Đỗ Xuân Minh và sau đó cá nhân tôi không còn một cuốn nào lưu cho mình. Còn việc ủng hộ để có Tết Sách thì bạn đã nhầm. Người ta đứng dưng. Nhiều người còn nói tôi “dở hơi”, “rách việc” hay không biết “ăn cây nào rào cây ấy”. Họ nói: Tại sao tôi làm việc cho FPT, một công ty về tin học, phần mềm mà không đi kêu gọi Tết Tin Học

hay Tết Phần Mềm mà lại là Tết Sách.

Và liệu đó có phải là lý do khiến anh quyết định nghỉ làm ở FPT để thành lập Thái Hà Books?

Nguyên nhân thì có nhiều nhưng tựu chung lại là do tôi mê sách quá. Tôi quyết định cống hiến cho sách và tri thức. Chỉ khi lập ra một công ty sách tôi mới có đủ điều kiện để triển khai các ý tưởng mình ấp ủ bao năm nay.

Và sau đó anh đã có cơ hội quảng bá cho sách và Tết Sách?

Tháng 06 năm 2007, chúng tôi cho ra đời Công ty Sách Thái Hà. Ngay sau đó tôi bắt đầu các chương trình nói chuyện về sách, về văn hóa đọc, về kỹ năng đọc sách siêu tốc tại các trường đại học, các câu lạc bộ, các hội quán, các doanh nghiệp. Tôi cũng đã viết khá nhiều bài trên khắp các báo và diễn đàn, trong đó có một chuỗi năm bài về chủ đề lãnh đạo và văn hóa đọc đăng trên chuyên trang lãnh đạo của Vietnamnet. Câu lạc bộ yêu sách Thái Hà đã được thành lập ở Hà Nội và mới đây, ngay trong Hội Sách lần thứ VI này, Câu lạc bộ đã có chi nhánh tại thành phố Hồ Chí Minh. Và mừng nhất là ý tưởng Tết Sách của tôi được nhiều doanh nghiệp, bạn bè, người thân, học trò ủng hộ nhiệt liệt.

Ngày 23/04 vẫn được hiểu là ngày Sách và Bản quyền Thế giới. Ngày này của năm ngoái (2009) chúng tôi đã chính thức tổ chức Tết Sách ở cả Hà Nội và Hồ Chí Minh. Mỗi người đến dự Tết Sách đều được tặng một cuốn sách. Có hơn 1.000 cuốn sách đã được “lì xì” nhân Tết Sách 2009 này.

Nhưng tại sao anh lại gọi là Tết Sách mà không phải “Hội sách” hay “Ngày sách”?

Thưa anh rằng chúng ta đã có nhiều Tết rồi. Này nhé! Tết Âm lịch, Tết Dương lịch, Tết Nguyên tiêu, Tết Thiếu nhi, Tết Trung thu,... Tại sao không có thêm một cái tết nữa – Tết Sách? Tết là ngày để người ta vui, hạnh phúc, tặng quà nhau. Tết Sách để tôn vinh sách và tri thức. Sách rất quan trọng với cuộc sống và xã hội, nếu ta dùng từ “Ngày sách” hay bất cứ một từ nào khác, tôi nghĩ sự tôn vinh là chưa đủ.

Thế còn Tháng Đọc Sách thì sao, thưa anh?

Chúng tôi cũng quyết định rằng tháng 4 hàng năm là tháng đọc sách của Thái Hà Books và bạn đọc cũng như những người yêu sách. Tháng này chúng tôi phát động việc đọc sách, tặng sách, nói chuyện về sách, thi đọc sách. Tháng đọc sách năm 2009 lần đầu tiên được triển khai cũng thu được nhiều kết quả bất ngờ. Sách là tri thức, mà như anh biết đấy, kinh tế tri thức là một trong ba mũi nhọn kinh tế của bất kỳ quốc gia nào (cùng với kinh tế cần nhiều nhân lực và kinh tế khai thác tài nguyên thiên nhiên).

Như anh nói thì văn hóa đọc đang phát triển chứ? Và khi nào thì ta cảm nhận được thật sự văn hóa đọc ở Việt Nam?

Người Việt đang ngày càng đọc nhiều hơn. Sách xuất bản ngày càng nhiều hơn. Chúng ta ngày càng tiếp cận gần nhất với thế giới tri thức của cả nhân loại. Tuy nhiên, làm sao để mọi người mua sách nhiều hơn, đọc nhiều hơn là việc mà tôi và tất cả mọi người cùng phải làm. Đối với tôi, văn hóa đọc sẽ mạnh khi người ta coi việc đọc sách là không thể thiếu được, rằng đọc sách như là thở. Còn thở tức ta còn sống. Còn sống tức ta vẫn còn đọc sách.

Anh dự đoán thế nào về Tết Sách 2010 và Tết Sách của tương lai?

Không phải dự đoán mà chắc chắn Tết Sách 2010 sẽ được rất nhiều các doanh nghiệp và bạn đọc ủng hộ. Tháng 4 năm 2010 chắc chắn số lượng người tham gia tháng đọc sách cũng sẽ rất lớn. Cá nhân tôi đã gửi thư đến lãnh đạo nhà nước để mong công nhận Tết Sách 23/04. Thư đã gửi trước khi tôi bay vào thành phố Hồ Chí Minh tham dự Hội Sách lần thứ VI. Tôi tin tưởng rằng Tết Sách sẽ được tổ chức rộng rãi và vô cùng ý nghĩa trên toàn quốc.

Hà Anh

(Báo Kinh doanh và Tiếp thị, số 718)

ĐỜI VÀ SÁCH

Có lẽ, cuộc đời của mỗi con người là cả một cuốn sách, mỗi thời đoạn như thể một chương, mỗi một dòng như thể một ngày sống. Lẽ đương nhiên có những cuốn sách hay, có ích cho đời và cũng có những cuốn sách dày cộp nhưng chỉ để trên giá sách.

Người ngồi “đối thoại” với tôi về sách và đời hôm nay là một người đàn ông nhỏ thó, nước da rám “làm nền” cho đôi mắt sáng, toát ra sự thông minh. Và, hình như ông cũng là một cuốn sách không nằm trên giá sách, mà nó đang hoà quyện vào dòng chảy cuộc đời - TS. Nguyễn Mạnh Hùng - Chủ tịch Hội đồng Quản trị, Giám đốc Công ty Cổ phần Sách Thái Hà (Thái Hà Books).

Cách đây không lâu, khi trò chuyện với một vị giáo sư nổi tiếng ở nước Việt ta về lớp trí thức trẻ hiện nay, vị giáo sư đó hỏi ngay: “Anh đã đọc bài báo Bài học từ người quét rác trên trang VnExpress đang được nhiều người, nhất là giới trẻ quan tâm chưa? Bài viết sâu sắc và có ích lắm”. Sau đó, tôi đã tìm đọc bài viết này và biết được tác giả là một tiến sĩ, một doanh nhân và hơn nữa là một người đam mê với sách, lo lắng cho sách và giấc ngủ cũng có sách.

Về khởi thủy của bài viết này, Giám đốc Thái Hà Books - Nguyễn Mạnh Hùng chia sẻ: “Học là việc của cả đời. Tôi không thể nào quên được một người thầy đặc biệt của mình - thầy Allen. Ngày ấy, hằng ngày từ ký túc xá trên phố Mountain - Sydney (Australia), tôi khoác ba lô đi học hay lên thư viện. Mỗi buổi sáng, tôi đều bắt gặp một anh công nhân vệ sinh thu dọn quanh khu nhà. Anh luôn tươi cười và kèm theo là lời chào rất thân thiện: “Hello, how are you?” (Chào bạn, bạn khỏe chứ?). Anh làm như vậy ngay khi gặp tôi. Về phần mình, tôi luôn lẳng lặng bước đi, khuôn mặt lạnh tanh và khó chịu. Trong đầu tôi lúc đó chỉ hiện lên một ý nghĩa duy nhất: “Thằng cha này thấy sang bắt quàng làm họ”... Nhưng rồi khi gặp Allen sau khi không là người quét rác, anh lại là một người hiểu biết rộng và rất sâu về nhiều tầng kiến thức của thế giới.

Ngày tôi đến tôi đến thăm nhà của Allen, tôi lại học thêm được một bài học quý giá nữa. Allen có khoảng gần 1.000 cuốn sách. Là người học nhiều, đi nhiều, thường xuyên mua và đọc sách nhưng tủ sách của tôi cũng chỉ có quãng 3.000 cuốn. Còn Allen, một công nhân vệ sinh đã có một tủ sách quá vĩ đại. Anh đam mê sách và đã bỏ một khoản tiền lớn ra mua, trưng bày sách. Anh nói đã đọc hết những cuốn sách này. Thậm chí có những cuốn đọc đến hai, ba lần.

Cũng nhờ Allen và những người thầy khác, sau này tôi đã hiểu và thực hành nguyên tắc “cho mà không đòi hỏi, cho mà không cần nhận”. Tôi cũng đã triển khai mỗi ngày, mỗi giờ cách sống “pay it forward” (đáp đền tiếp nối). Cũng từ ngày đó, cuộc đời của tôi luôn hạnh phúc, bình an và chan chứa yêu thương. Gần chục năm đã trôi qua. Bây giờ nghĩ lại, nếu không gặp được Allen, chắc tôi vẫn đang quay cuồng trong vòng quay vô tận của đồng tiền, không chút nghỉ ngơi, không dành thời gian để hiểu và sống hạnh phúc với những người xung quanh, trong đó có các bạn bè, đồng nghiệp và hàng xóm. Tôi thật biết ơn thầy tôi, bạn tôi - Allen”.

Song, đây chỉ là đôi điều về tư chất của TS. Nguyễn Mạnh Hùng. Tôi có nghe chính ông kể lại một câu chuyện “thật như đùa”: "Tôi mặc quần bò, áo phông, đeo ba lô, đạp xe đến showroom trưng bày sách đồng thời là phòng đọc miễn phí của Thái Hà Books trên phố Tô Hiệu. Vừa bước vào showroom thì có một bạn trẻ (chắc là sinh viên) xông đến, hỏi:

“Chú cho cháu gặp thầy Hùng được không ạ?”

- “Minh là Hùng đây mà.”

- “Dạ không, thầy Hùng là Giám đốc Thái Hà Books và trước là Phó giám đốc FPT cơ ạ.”

- “Minh là Hùng đây mà bạn, chính mình đây mà.”

- “Chú cứ đùa cháu, thầy Hùng chuyên giảng về lãnh đạo và quản trị kinh doanh, đã đi học ở nhiều nước và có xe ô tô cơ ạ.”

- “Minh chính là Hùng đây, bạn có muốn gặp thì ta vào bên trong nói chuyện. Nếu không, mình đi đây.”

- “Dạ không, chú thì cháu không muốn gặp, cháu chỉ muốn gặp thầy Hùng thôi ạ”.

Tôi mỉm cười và đi lên phòng làm việc, vừa đi vừa nghĩ: lạ thật, cậu sinh viên này cứ nghĩ ông giám đốc, ông tiến sĩ, ông tỷ phú là phải thế nào cơ chứ. Chẳng nhẽ những người như vậy họ không được quyền ăn mặc bình thường và sống giản dị hay sao!

Từ chuyện này, tôi càng muốn nói với các bạn rằng, hình thức và nội dung là hai vấn đề trong triết học và cuộc sống tôi đã được học và suy ngẫm trong nhiều năm qua, ngay từ khi mới còn là sinh viên những năm đầu giảng đường đại học bên Nga. Thường thì người ta đánh giá cao nội dung. Nội dung mới là quan trọng. Nội dung là bản chất của vấn đề. Hình thức bên ngoài không phải là thước đo giá trị bên trong của bất cứ ai.”

Tuy không thích ai gọi mình là người nổi tiếng nhưng ông có tên tuổi ở nhiều diễn đàn kinh tế, xã hội và cả Phật học, nhiều bài viết của vị tiến sĩ, doanh nhân trẻ này (năm nay ông mới ngoài 40 tuổi) được nhiều người có học ghi lại như một cảm nang sống cho con cháu.

Chính vì những “mưu cầu không cho riêng mình” mà Nguyễn Mạnh Hùng chỉ mong ngày có 30 giờ để ông được học và được đọc nhiều sách hơn. Và rồi ông trăn trở ngay cả trong giấc ngủ, đó là làm gì, làm thế nào để nhiều người đọc sách hơn, vì đọc sách sẽ khiến nhiều người sống có lý hơn, như các cụ xưa đã dạy: Nhân bất học, bất tri lý/ Ấu bất học; lão hà vi¹. Chính vì thế, tôi muốn khơi gợi thêm với TS. Nguyễn Mạnh Hùng về những vấn đề khác ngoài sách, nhưng ông vẫn quy về chủ đề sách - chủ đề hình như đã ngấm vào máu của ông. Ông kể: “Tôi rất vui vì trong những ngày giáp Tết và cả sau khi năm mới Canh Dần đã đến, tôi có cơ hội đến thăm và chúc Tết bạn bè mình. Phần lớn là doanh nhân, trong đó có nhiều người mê đọc như anh Hùng - Giám đốc Mua hàng và Dịch vụ toàn cầu IBM. Anh Hùng khoe với tôi một loạt sách về đạo Phật, sách thư giãn bằng tiếng Việt và một số cuốn về quản trị kinh doanh bằng tiếng Anh. Như đoán được ý tôi, anh nói ngay rằng Tết cũng đọc chỉ được quãng chục cuốn nhưng tranh thủ mua một thể, coi như tự thưởng cho mình một món quà Tết”.

¹ Nghĩa là: Người không học (sẽ) không hiểu lý lẽ/ Trẻ không học (thì) khi già không biết làm gì cả. (Tam Tụng Kinh)

Và ông cười rất tươi rồi nói tiếp: “Cứ tưởng văn hóa đọc sẽ lụi tàn. Nhưng không, các doanh nhân bây giờ đọc nhiều lắm. Người ta cứ lo rằng các loại hình văn hóa khác như truyền hình, phim, nhạc sẽ lấn át văn hóa đọc, nhưng trên thực tế tôi thấy chúng chỉ bổ sung cho nhau chứ không hề triệt tiêu lẫn nhau. Những gì chứng kiến của những ngày đầu Xuân năm Canh Dần này càng khẳng định văn hóa đọc đóng

vai trò chủ đạo trong việc tiếp thu và truyền bá tri thức một cách có hệ thống và sâu sắc”.

Và tôi hiểu rằng ông yêu sách, mong mọi người yêu sách như ông không phải là chuyện “đánh bóng thương hiệu” hoặc vì chuyện lợi nhuận cá nhân. Bởi nếu chỉ vì lợi nhuận và sự giàu có ích kỷ, ông đã không bỏ qua nhiều cơ hội để làm giàu bằng khả năng của mình cùng với những lời mời đầy lợi nhuận. Ngay cả việc sẵn sàng để cả một gian nhà mặt phố, có thể cho thuê không dưới 2.000USD/tháng để cho mọi người, nhất là sinh viên đến đọc sách miễn phí đã nói lên những cái dở, cái gàn của vị doanh nhân đặc biệt này.

Nhưng Nguyễn Mạnh Hùng rất biết chất chiu từng đồng bạc. Ông tâm sự: “Mỗi đồng tiền kiếm ra là những giọt mồ hôi. Những giọt mồ hôi không chỉ thấm trên quần, trên áo, trên tóc, trên da mà ngấm vào từng đồng tiền. Mỗi đồng tiền kiếm ra là những vất vả, gian nan, những cực nhọc khó tưởng tượng. Bao đêm không ngủ. Bao sáng thức giấc khi cả thế giới đang ngủ ngon. Bao nhiêu ngày không nhìn thấy ánh mặt trời. Bao đêm thức chỉ nghe thấy tiếng tích tắc của đồng hồ”. Cũng bởi thấm thía việc kiếm tiền từ khi còn quá nhỏ nên phương châm làm giàu của vị Giám đốc Thái Hà Books rất đơn giản: Đừng làm giàu bằng mọi cách. Có người bảo ông hãy làm sách lậu, hãy làm sách mà thị trường đang cần, đó là những cuốn sách về tình dục, về chuyện đam chém... Nhưng với Nguyễn Mạnh Hùng, đặc trưng của sách mang thương hiệu Thái Hà Books phải là sách có bản quyền, phải là những cuốn sách để khi đọc xong, trí não, tâm hồn người đọc có thêm được những giá trị mới.

Điều còn ít biết về vị tiến sĩ, doanh nhân này đó là ông sẵn sàng cho một gia đình tiền để họ sửa lại ngôi nhà mà từ đời cha ông họ mong muốn nhưng chưa làm được. Ông sẵn sàng cho một con trâu, một cái xe đạp, một bộ dụng cụ cắt tóc đối với người ông vô tình gặp trên đường đi du lịch. Sẵn sàng đưa một đứa bé vô tình gặp trong cuộc đi chơi về Hà Nội để chữa bệnh hiểm nghèo... Ông cũng tham gia vào những buổi từ thiện theo cách của riêng mình, không cần đến những nơi nhà từ thiện được tôn vinh dưới rực rỡ đèn hoa, không cần thương hiệu được nhắc đến. “Cho là để nhận lại - cả nụ cười bạn cho người khác thì cũng chính bạn là người đầu tiên được hưởng nụ cười. Tôi không tranh luận về quan điểm làm từ thiện. Với tôi, làm từ thiện như cách người ta yêu nhau, chỉ cho, chỉ cống hiến mà không đòi hỏi” - ông nói.

Còn tôi, khi chia tay với tiến sĩ - doanh nhân “lạ” này, tôi thấy câu nói của D. Henziut thật đúng: “Tôi bước chân vào thư viện và khép cửa lại. Như thế là tôi đã tách khỏi tính tham lam, lòng tự ái, tệ say rượu và sự lười biếng cùng tất cả những thói hư tật xấu do cái đốt nát, sự vô công rồi nghề và cảnh sầu tư sinh ra. Tôi đắm mình vào cái vĩnh hằng giữa những tác giả tuyệt diệu với một niềm tự hào, với một cảm giác thỏa mãn đến mức cảm thấy thương hại tất cả các ông quan lớn sang trọng và giàu có nhưng không được hưởng niềm hạnh phúc này”.

Ngọc Hà

(Báo Kinh doanh và Tiếp thị, 19/04/2010)

“NẾU AI LÀM TÔI GHÉT ĐƯỢC HỌ, TÔI SẼ BIỂU NGAY CÁI Ô TÔ”

“Thái Bình là đất ăn chơi, Tay gậy tay bị khắp nơi tung hoành”. Câu nói ấy đúng hay sai chưa ai biết. Ông Nguyễn Mạnh Hùng - Giám đốc Công ty sách Thái Hà là đứa con của “đất ăn chơi” ấy đúng là “khắp nơi tung hoành” thật. Khi khởi nghiệp, tài sản vật chất ông có chỉ là chiếc quần đùi vá. Lốp Bốn cắt cỏ kiếm tiền. Vài lần làm cháy nhà vì ham đọc sách. Ông chủ nhà sách này cũng phiêu du qua hàng chục quốc gia để tìm hiểu về văn hóa đọc rồi ấp ủ ý định xây dựng một thư viện miễn phí cho người dân.

Mua sách lậu là tiếp tay cho ăn cắp

Việt Nam hiện đang là mảnh đất tốt của thị trường sách lậu. Kẻ in lậu và người bán lậu thì tôi đã nghe phê phán nhiều. Tôi chưa thấy ai nói gì về những người mua sách lậu. Anh nghĩ gì về họ?

Tôi cảm thấy thương những người đó. Thương vì nghèo nên họ mới phải làm vậy. Thương vì nhận thức của họ thấp dẫn đến tiếp tay cho sách lậu. Nhưng thương thì thương, tôi vẫn phải trách họ, chỉ vì một vài ngàn đồng mà tiếp tay cho những kẻ ăn cắp.

Anh gọi ai là những kẻ ăn cắp?

Những kẻ in và bán sách lậu. Tôi lấy ví dụ đơn giản (móc ví lấy ra hai tờ 100 đôla vứt xuống đất - PV). Bạn bước vào phòng và nhìn thấy hai tờ tiền này dưới đất. Trong đầu bạn sẽ xuất hiện suy nghĩ có nên “nhặt” hay không? Không có gì là nhặt được hết. Lấy bất cứ cái gì của người khác mà người ta không đồng ý là ăn cắp. Họ in sách khi không được phép của tác giả là ăn cắp công sức lao động của người ta. Bạn mua sách lậu là tiếp tay cho kẻ cắp. Nhiều ông bố, bà mẹ vô tình dạy con ăn cắp. Họ mang bút, giấy ở công ty về bảo con dùng thoải mái đi. Họ giải thích với con rằng cái đó công ty phát miễn phí. Nhưng câu hỏi đặt ra là ai đã trả tiền để mua những thứ đồ “miễn phí” đó?

Anh có vẻ rất gay gắt với những người in, bán và mua sách lậu?

Tại sao lại không chứ? Có những tác phẩm, tác giả dành cả đời tâm huyết nghiên cứu mới viết ra. Như tôi viết hai cuốn sách đã gần 10 năm nay mà vẫn chưa xong. Tôi đã đầu tư vào đó rất nhiều tâm huyết. Có khi mỗi ngày nghĩ ra vài câu. Cho đến nay cũng chưa biết đặt tên như thế nào. Nhưng rồi khi hoàn thiện, có khi chỉ ngay ngày hôm sau trên thị trường đã có những quyển sách in lậu.

Anh làm gì để thay đổi tư duy của “những người tiếp tay cho kẻ cắp”?

Thay đổi tư duy của một con người không phải dễ. Theo Phật giáo, phải mất ít nhất là 180 ngày để thay đổi một thói quen nào đó. Những việc tôi đang làm hiện nay về mô hình thư viện miễn phí chính là để thay đổi thói quen đó.

Việc mua bản quyền sách bây giờ có phức tạp không?

Nó cũng giống như hỏi mua tình yêu có dễ không. Cũng có người cho miễn phí. Cũng có người lại nói phải trả rất nhiều tiền.

Tiêu chí để anh lựa chọn sách khi mua bản quyền là gì?

Tôi đọc rất nhiều và đọc bất kỳ lúc nào. Thấy cuốn nào hay thì tìm cách mua bản quyền. Tiêu chí để lựa chọn rất đơn giản: Cuốn sách đó khi đọc giả đọc thì họ áp dụng được gì vào trong cuộc đời. Nó là tính thiết thực của cuốn sách.

Biếu 10 ngàn đôla cho những người không có thời gian đọc sách

Theo anh, mỗi ngày đọc sách bao nhiêu lâu là đủ? Anh nghĩ sao khi nhiều người nói họ không có thời gian đọc sách?

Đọc sách không bao giờ đủ. Quan điểm của cá nhân tôi: không có chuyện một người không dành ra được 15 phút để đọc sách mỗi ngày. Ai chứng minh được không có 15 phút đọc sách mỗi ngày, tôi tặng 100 đôla. Tôi đang có 10 ngàn đôla sẵn sàng trả cho “những người không có thời gian đọc sách”. Tôi biết rất nhiều người nổi tiếng. Họ đi dạy, dẫn chương trình, quản lý vài công ty, viết báo... mà mỗi ngày vẫn dành được cả tiếng đọc sách báo.

Văn hóa đọc ở Việt Nam so với các nước anh đã từng đến như thế nào?

Không thể so sánh sòng phẳng. Việt Nam chưa bao giờ được coi là nước có “văn hóa đọc”. Ở nước ngoài, đi đâu người ta cũng mang sách theo. Đi du lịch, đi chơi, họ tranh thủ đọc bất cứ lúc nào. Uống cà phê, chờ xe buýt, đến trước giờ hẹn, họ đều đọc sách...

Tôi quan sát tại các điểm công cộng, bến xe buýt Việt Nam để đếm người đọc sách. Thật thất vọng. Có quá ít người đọc. Mỗi lần đi du lịch, bạn có nghĩ đến việc phải đem theo sách không? Bạn cứ thử làm một cuộc kiểm tra nhỏ về ba vật đầu tiên bạn nghĩ đến khi đi du lịch là gì? Có bao nhiêu phần trăm người chọn sách trong đó?

Cháy nhà vì đọc sách

Anh thích đọc sách từ bao giờ?

Từ lớp Bốn. Quê tôi ở Thái Bình. Nấu cơm bằng rơm rạ. Khi đun nấu, tôi thường làm cái mồi dài để có thời gian đọc được nhiều. Do mãi mê đọc, ít nhất là đã hai lần tôi làm mồi lửa bén lên làm cháy nhà. Đến khi mọi người hô hoán, mình mới biết là cháy nhà.

Anh có nhớ khi đó anh đang đọc cuốn gì không?

Không nhớ lắm. Đại khái là Dế mèn phiêu lưu ký, Hai vạn dặm dưới đáy biển hoặc Túp lều bác Tôm gì đó.

Anh bắt đầu sự nghiệp như thế nào?

Lớp Bảy là tôi tự lập. Nhà tôi nghèo. Ông bà nội biết tôi thích đọc sách. Ông trả công cho tôi một hào một gánh cỏ để ông bà ủ làm phân bón ruộng. Tôi làm việc đó cần mẫn để có tiền giúp bố mẹ.

Hồi mới đi học xa nhà, tôi toàn phải mặc quần vá chằng vá đụp. Khi quần bị rách thì gửi về quê bố mẹ vá rồi lại gửi lên. Có tiền thì mới đem ra hiệu họ tích kê lại. Mẹ của một người bạn đã từng vá quần đùi cho tôi. Những kỷ niệm đó thì không thể quên được.

Ai làm tôi ghét, tôi sẽ biếu cái ô tô

Người ta nói “lắm tài nhiều tật”, cái tật của anh là gì?

Phải khẳng định rằng mình không phải là người tài, chỉ là có một vài thành công nho nhỏ thôi. Tật xấu của mình là nóng tính, đôi khi hay đăng trí.

Người ta nói đọc nhiều sách sẽ giúp cân bằng và hạn chế sự nóng tính. Sao điều đó không đúng ở anh?

Không hẳn thế. Trong đạo Phật có từ “nghiệp quả”. Bạn xinh đẹp. Tôi thông minh. Chúng ta có quyền tự kiêu, đúng không? Đừng như thế! Bởi đó là hệ quả từ kiếp trước của chúng ta để lại. Có người sinh ra đã mù, điếc... Lỗi của ai? Tại sao đàn ông cứ thích những cô gái xinh? Cô gái xấu có lỗi gì đâu? Đây, bạn quay ra nhìn bác đang kéo xe kia, mình ghét họ hay thương họ? Phải thương họ. Mình may mắn hơn họ thì phải giúp họ. Kiếp này tôi nóng tính thế này vì kiếp trước có thể tôi đã đánh đập người khác, hại họ, mắng chửi họ. Nghiệp đó tôi phải trả. Tôi đã thay đổi 10 năm nay mới được như thế này.

Anh có ghét cay ghét đắng ai không?

Nếu bạn có cách nào đó, bằng bất cứ biện pháp nào đó làm tôi ghét một ai đó thì tôi xin biếu bạn cái ô tô hoặc 24.000 đôla. Đánh đập. Chửi mắng. Đến phá nhà tôi. Cướp giật của tôi... Tôi thấy thương người đó hơn là ghét. Khổ vì sống trong sự ngu dốt, mê muội, vô minh. Tôi có làm gì xấu cho họ đâu? Tại sao lại ghét tôi? Vì thế tôi thương họ.

Nếu được thay đổi một điều ở bản thân, anh muốn thay đổi điều gì?

Biết đến Phật pháp sớm hơn. Xây dựng và phát triển Vườn Yêu Thương sớm hơn.

Mục tiêu nào anh đặt ra cho mình nhưng đến nay vẫn chưa đạt được?

Xây dựng một thư viện miễn phí.

Xin chân thành cảm ơn anh, chúc cho những dự định của anh sớm trở thành hiện thực.

Tô Hội

(Báo Khoa học và Đời sống, 16/05/2009)

NGƯỜI THẦY VĨNH VIỄN

Anh rất ít nhắc đến những bằng cấp mình đã học từ Nga, Mỹ và nhiều nước khác. Thỉnh thoảng, anh cũng kể một cách hào hứng về kinh nghiệm, kỷ niệm về những chuyến đi qua 39 quốc gia. Nhưng nói đến sách, như một dòng suối xúc cảm bất tận, anh nói bằng tất cả niềm yêu thương, lòng kính trọng và sự biết ơn. Những từ ngữ tưởng chừng chỉ để dành nói đến tình cảm với một con người đáng kính nào đó, nhưng cũng chính là thái độ của Nguyễn Mạnh Hùng đối với sách. Anh trân trọng gọi đó là người thầy đã theo anh từ bé đến lúc anh sẽ già đi và qua đời. Hạnh phúc và thành công của anh đều đến từ người thầy thầm lặng này. Chính vì sự tri ân đó anh quyết định “khi đã có được một chút thành công và tiền bạc, mình phải quay lại theo đuổi niềm say mê đích thực của đời mình là làm sách. Đó cũng là cách mình trả ơn sách và cuộc đời. Sách là thứ mà mình muốn để lại nếu mai kia, mình sang một thế giới khác”. Anh sáng lập Công ty Cổ phần Sách Thái Hà (Thái Hà Books) và đã làm được những sản phẩm mà những người yêu sách mong chờ.

Anh bảo rằng anh không thể đếm được số sách mà anh đã đọc qua. Anh lấy từ trên giá sách xuống và bảo: “Mình thích nhất những cuốn atlas, từ atlas địa lý thế giới đến atlas giải phẫu cơ thể con người”. Xung quanh đó, rất nhiều đầu sách quý của nhiều ngôn ngữ mà anh cất công mang về từ nước ngoài. “Mình có một tủ sách ở nhà, một tủ ở công ty và khoảng hơn 1.000 cuốn ở đây – phòng đọc sách miễn phí tại 119 C5 Tô Hiệu, quận Cầu Giấy, Hà Nội. Nhiều người cứ nghĩ rằng mình yêu sách quá nên sẽ giữ sách cho riêng mình, song quan điểm của mình là cần phải chia sẻ tình yêu đó lại cho người khác. Trong cuộc đời, mình tôn thờ ba chữ S. Thứ nhất là Sách, thứ hai là Sự nhiệt tình và thứ ba là Sự chia sẻ. Không phải đợi đến khi có nhiều tiền mới chia sẻ được, mà bất kỳ lúc nào cũng có thể chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm, tình thương”.

Anh cũng là người theo triết lý nhà Phật, nên tin tưởng vào duyên nợ, nhân quả và tinh thần chia sẻ một cách mạnh mẽ hơn. Ngoài người thân quen, bạn bè, anh cũng chia sẻ tình yêu sách với những người không quen bằng cách rất trân trọng. Phòng đọc sách miễn phí tại 119 C5 Tô Hiệu là không gian mà bất kỳ độc giả nào cũng mơ ước. Rất đẹp, ấm cúng, thân thiện, luôn có một ấm trà được giữ ấm trên bàn sô-pha, có cả đàn ghi-ta và wifi miễn phí. Bất kỳ ai cũng có thể vào đây đọc sách. Những bạn đọc thân thiết còn được mượn sách mang về nhà. Quy định ở đây khá chặt chẽ, nhưng những người yêu sách hẳn sẽ rất tâm đắc, như không được làm dấu bằng cách gấp trang sách lại.

Mong muốn chia sẻ còn đưa anh đến vai trò một người thầy. Tất cả nhân viên trong công ty đều gọi anh là thầy và phần nhiều trong số họ đến từ các lớp học kỹ năng kinh doanh, khởi nghiệp do anh giảng dạy. Có không ít doanh nhân ở Hà Nội cũng gọi anh là thầy hoặc nhà tư vấn của mình. Trước khi thành lập Thái Hà Books, anh từng có thời gian dài làm việc cho Tập đoàn FPT với vị trí phó giám đốc. Vì vậy, những gì anh chia sẻ về kinh doanh, không chỉ có lý thuyết mà còn là những bài học thực tế đã được thấm thâu bởi một người có nền tảng và khả năng quan sát rất tốt.

Anh bảo, sách và triết lý nhà Phật cũng dạy cho anh khả năng phản biện, cách nhìn ngược vấn đề và tính nói thẳng. Một trường trung học ở Thái Bình mời anh về nói chuyện hướng nghiệp với học sinh trước khi các em thi đại học, giữa những “đơn đặt hàng” phải nói về các đề tài kiểu như kỹ năng thi cử, chọn trường, nỗ lực, cố gắng học tập..., anh đề nghị được nói chuyện với các em xung quanh lời khuyên “Đừng học nữa!”. “Khi các em phải học trong sự chán chường, đau khổ, học vì có mẹ cầm roi

đứng bên, có cha hay thầy cô đe nẹt, gào thét, thì tốt nhất là đừng học nữa. Có học mãi trong tâm trạng đó, các em cũng chẳng thể nào thành tài. Điều quan trọng là phải xây dựng trong các em niềm say mê và tinh thần khao khát với sự học, chứ không phải diễn thuyết, bảo các em phải cố gắng thế này, thế kia” – anh chia sẻ.

Đọc sách để thành công, hạnh phúc và nhân hậu với cuộc đời, theo anh, ngoài lòng say mê, còn phải có kỹ năng đọc nữa. “Điều tra cho thấy, 15/28 nhà lãnh đạo đọc sách rất chậm. 3/28 nhà lãnh đạo thú nhận đọc cả tháng mới xong một cuốn. Và cộng thêm bận rộn khiến họ bỏ dần thói quen đọc sách. Tại sao lãnh đạo lại ít mua sách và đọc sách vậy? Vấn đề đầu tiên cần bàn là nhiều nhà lãnh đạo không có mục đích rõ ràng khi đọc sách. Thật đáng tiếc rằng 11/28 nhà lãnh đạo trả lời rằng họ đọc bất cứ cuốn nào có trên tay, hoặc ai đó đưa cho, hay ai đó giới thiệu, miễn là có liên quan đến lãnh đạo và quản lý hoặc chuyên ngành của họ... Điều này làm cho họ đọc tràn lan, tốn thời gian và công sức”. Anh từng chia sẻ về kỹ năng đọc sách dành cho lãnh đạo như thế. Và lời khuyên của anh là: “Khi đọc sách, các nhà lãnh đạo nên tìm câu trả lời cho câu hỏi: Đọc để làm gì?” Anh tâm sự: “Tôi rất mê một câu nói của Desiderius Easmus, đại loại là khi có ít tiền, tôi mua sách và phần còn lại tôi mua thức ăn và áo quần. Nếu chúng ta biết giá trị của sách và tri thức, nếu chúng ta thực sự trân trọng, yêu quý sách và tri thức chúng ta nhất định có cách để tiếp cận nó”. Và trên tất cả, với Nguyễn Mạnh Hùng, Chủ tịch, Giám đốc của Thái Hà Books: “Đọc sách để hiểu thêm về mình”.

Vương Tường

(Doanh nhân Sài Gòn, 11 – 17/02/2009)

TƯ DUY KHỞI NGHIỆP¹

¹ Bài đăng trên báo Phụ nữ thành phố Hồ Chí Minh ra ngày 01/12/2009 với tên Làm gì để Khởi nghiệp.

Nguyễn Mạnh Hùng – Chủ tịch Hội đồng Quản trị kiêm Giám đốc Công ty Thái Hà Books (Hà Nội), với 16 năm du học ngành quản trị kinh doanh tại Nga, Pháp, Úc... 12 năm công tác quản lý tại Tập đoàn FPT, từng kiếm được triệu đôla năm dưới 30 tuổi, ông nhận được nhiều lời mời giảng dạy, đào tạo về các chương trình khởi nghiệp, phát triển doanh nghiệp... Một trong những lời mời mà ông tâm huyết và ưu ái dành nhiều thời gian là gặp gỡ các bạn sinh viên trên toàn quốc, truyền cảm hứng cho những người muốn dấn thân vào con đường kinh doanh, giúp các bạn trẻ xác định các điều kiện cần thiết để thành công, tìm ra những lợi thế cạnh tranh mà sinh viên đang có để tạo ra nền tảng vững chắc, khởi nghiệp thành công. Phóng viên báo Phụ nữ đã có buổi gặp gỡ với Tiến sĩ Nguyễn Mạnh Hùng.

Theo ông, khi các bạn trẻ muốn khởi nghiệp, đầu tiên họ phải làm gì?

Năm ngoái, công ty chúng tôi tìm hiểu “Những điều bạn quan tâm” qua phỏng vấn 1.000 thanh niên. Kết quả, sự nghiệp là ưu tiên xếp thứ nhất, luôn được họ đầu tư nhiều thời gian, công sức. Tình yêu xếp thứ sáu, và đọc sách xếp thứ 11. Ngay cả các bạn nữ cũng đặt sự nghiệp lên trên hết. Tinh thần làm giàu ở thanh niên rất mạnh mẽ, đó là thế mạnh của họ. Thế nhưng, điểm yếu của các bạn trẻ là không biết khởi nghiệp cần những gì? Bắt đầu từ đâu? Chuẩn bị như thế nào? Hầu hết, các bạn cho rằng có nhiều tiền mới khởi nghiệp được. Đó là sai lầm!

Trong các khóa dạy về khởi nghiệp, tôi đặt ra câu hỏi: “Tại sao bạn lại muốn khởi nghiệp?”. Có bạn trả lời, vì cha mẹ giàu có, cho tiền, có bạn do bạn bè rủ rê, khởi nghiệp để chinh phục người yêu, có bạn khởi nghiệp vì không muốn làm thuê... Số đông hơn bày tỏ khát khao làm giàu. Bởi thế, tôi phải hỏi tiếp: “Bạn kiếm tiền để làm gì?”. Thế nào là giàu?... Những câu hỏi như thế khiến họ phải suy nghĩ, và thành thật trả lời với chính mình. Qua đó, tôi muốn khẳng định với các bạn trẻ rằng số vốn đầu tiên và cực kỳ quan trọng của việc khởi nghiệp không phải là tiền mà là tư duy.

Nếu tư duy có chất lượng, vì mục tiêu tốt đẹp thì doanh nghiệp mới đủ sức đi xa. Nếu tư duy tụt tụt, theo kiểu chụp giật thì không thể phát triển doanh nghiệp bền vững được.

Song, tư duy thiếu cảm xúc sẽ rất khô héo. Vì thế, bạn phải có một quyết tâm khởi nghiệp đầy nhiệt huyết. Trong các khóa đào tạo, tôi yêu cầu những bạn muốn khởi nghiệp “tuyên thệ” dấn thân. Họ giơ tay xin thề “quyết tâm khởi nghiệp, dù gặp bất cứ khó khăn nào”. Bởi khởi nghiệp là con đường chông gai. Từ các nguồn tài liệu của thế giới doanh nhân, tôi thống kê được 80% doanh nghiệp chết trước 3 tuổi, 50% chết trước hai tuổi, và 30% chết trước một tuổi.

Ngoài tinh thần quyết tâm không đủ mạnh, những cuộc khởi nghiệp bị thất bại còn do nguyên nhân nào khác?

Một nhóm bạn có cùng đam mê thường rủ nhau khởi nghiệp. Doanh nghiệp yếu đi khi họ mất đoàn kết, chỉ trích nhau: “Cậu này, cậu kia không biết làm kinh tế”. Cần khắc phục bằng cách tin tưởng và chấp nhận ý tưởng của nhau, phải biết thế mạnh của từng người để giữ trọng trách. Cụt vốn khiến người trẻ,

thiếu kinh nghiệp cuống lên và giải tán. Một nguyên nhân khác là họ không có cổ vấn “ruột”, gặp sự cố không biết hỏi ai. Người tài không cần biết mọi thứ, mà biết người nào có thể giúp mình.

Sau phân tư duy, một quy trình khởi nghiệp hoàn tất bao gồm các bước nào thưa ông?

Chọn hình thức pháp lý nào phù hợp: công ty cá nhân, cổ phần, trách nhiệm hữu hạn, sang nhượng thương hiệu. Lựa chọn ra sao phần lớn tùy thuộc vào số tiền của bạn. Bạn sẽ huy động số vốn này từ đâu, ai là người hỗ trợ.

Thật ra, nhiều nhà doanh nghiệp đã thành đạt sẵn sàng rót vốn cho các ý tưởng, dự án khởi nghiệp thuyết phục. Tôi giảng dạy về khởi nghiệp cho các bạn trẻ cũng vì muốn giúp họ, bằng cách “đổ tiền” vào những dự án mới lạ. Tuy nhiên, không có nhiều những ý tưởng buộc chúng tôi phải vui lòng chi cả triệu đô. Bởi thế, bước lập kế hoạch kinh doanh rất cần sự đam mê, táo bạo nhưng tỉnh táo, tính toán kỹ càng. Qua được bước này, coi như bạn đã chính thức khởi nghiệp rồi. Các bước cuối mang tính thực tế: trình báo với cơ quan thẩm quyền, tuyển nhân sự và triển khai kế hoạch...

Nhiều bạn trẻ cho rằng, cạnh tranh khốc liệt trên thương trường, đôi khi phải cần đến những “thủ đoạn” trong khởi nghiệp?

Nếu bạn tư duy như thế, bạn sẽ nhanh tiến đến con đường... lừa đảo. Kinh doanh thật sự không được gian dối, phải hướng đến mục tiêu mang lại lợi ích cho cộng đồng. Cạnh tranh là một yếu tố cần thiết để đào thải những tư duy không phù hợp. Cạnh tranh khiến não trạng của bạn phải năng động, rèn luyện phẩm chất. Cạnh tranh khiến bạn phải nhìn xa ra thế giới, đem hàng hóa của mình ra thị trường nước lớn. Người trẻ bây giờ muốn làm giàu, nhưng không thể làm giàu bằng mọi cách, làm giàu quá nhanh. Trong 1.000 thứ trên trời rơi xuống, có đến 998 thứ là phân chim. Thành công chỉ đến một cách vững bền, qua thời gian lao động hết mình.

Căng thẳng đang là căn bệnh phổ biến của thời đại, ông có thể chia sẻ với các bạn trẻ cách phòng chống để việc khởi nghiệp được suôn sẻ?

Căng thẳng hay không cũng là do tư duy, nếu bạn nghĩ đang tham gia vào cuộc chơi thì cảm giác thú vị sẽ đến. Đừng nghĩ mình là ông chủ sẽ vất vả lắm, rồi bạn sẽ dễ nổi quạu, la mắng; hãy nghĩ mình là một người biết chịu trách nhiệm bên cạnh cùng đồng nghiệp. Tôi không nghĩ mình đi kiếm tiền, tôi chỉ đi tìm kiếm sách hay. Nhiều người nghĩ rằng làm ăn phải biết đi nhậu. Đó là nguy hiểm, nhằm che đậy sự đòi hỏi hưởng thụ. Tôi chưa bao giờ phải uống bia, rượu để ký kết hợp đồng với các đối tác, khách hàng. Hãy cho mình những kỳ “nghỉ hưu” ngắn hạn để nạp lại năng lượng, rồi lại dần dần tăng tốc lên. Có khi tôi chỉ làm việc một tuần 4 giờ, nhưng rất chất lượng trong từng phút. Điều quan trọng là bạn phải duy trì được sự cân bằng giữa sự nghiệp và những phần còn lại của cuộc sống.

Trường Sơn

LỜI BẠT

Tôi quen anh Hùng trong một hoàn cảnh tình cờ qua dự án của Hội Doanh nghiệp Trẻ Hà Nội do tôi kêu gọi tài trợ và quản lý, cần mời một chuyên gia từ doanh nghiệp về đào tạo cho các nữ doanh nhân nhằm phát triển nguồn nhân lực, tạo động lực làm việc cho nhân viên... Từ đó chúng tôi trở thành bạn bè. Thịnh thoảng anh tặng tôi sách, thứ mà tôi rất thích tuy không phải lúc nào cũng đọc hết được những sách đến tay mình.

Sự gần gũi và cách trở giữa chúng tôi có lẽ một phần vì anh từng làm cho FPT, một công ty mà tôi có cảm xúc lẫn lộn, khâm phục vì họ phát triển quá nhanh, mạnh mẽ; bất bình vì họ có vẻ ngạo mạn, đánh bóng hình ảnh quá mức. Khi biết anh không còn làm cho FPT mà tập trung toàn tâm với Thái Hà Book (THB), tôi mới thực sự cảm thấy không còn ngần ngại khi tiếp xúc với thầy Hùng. Tôi vẫn dõi theo và thấy THB ngày càng đưa ra nhiều đầu sách có ý nghĩa cho doanh nhân, doanh nghiệp và người đọc nói chung. Những buổi nói chuyện giới thiệu sách của THB đã thu hút ngày càng đông những độc giả ưu tú quan tâm.

Tôi ghen tị với Hùng vì thấy cán bộ của anh, nhiều người xung quanh anh vẫn gọi anh là thầy một cách tôn trọng, trong khi tôi có gần 15 năm đóng góp xây dựng một trong những trường đại học lớn nhất Việt nam, nhưng cũng chỉ đôi khi được các em sinh viên và đồng nghiệp giáo viên trong trường gọi bằng thầy.

Đất nước chuyển mình nhanh chóng sau hơn 20 năm “đổi mới”, đặt ra nhiều thách thức cho mỗi công dân, mỗi doanh nhân và các nhà lãnh đạo quốc gia. Truyền thông bằng hình, radio, báo giấy trở nên không thể thiếu được với mỗi người Việt nam. Internet, mobile phone làm cho khoảng cách ngắn lại, các cơ hội thay đổi cuộc sống diễn ra nhanh hơn. Tuy nhiên, phổ biến tri thức qua sách vẫn là lĩnh vực mà Việt Nam còn rất chậm so với tốc độ biến đổi xã hội. Những người đi tiên phong trong thay đổi văn hóa đọc không khỏi bùi ngùi thấy ngành nghe-nhìn đang tiến những bước dài. Tuy người ta có thể đọc một tờ báo mà biết hết cả tình hình đất nước nhưng Việt Nam có lẽ vẫn là nước có nhiều báo hàng đầu thế giới và người Việt mê mãi đọc báo, quên cả thói quen đọc sách, đặc biệt là các nhà lãnh đạo.

Là một doanh nhân và một lãnh đạo tổ chức doanh nghiệp, tôi đã nghiên cứu nhiều về nền doanh nghiệp Việt Nam, tôi không viết blog hay viết báo nhiều như thầy Hùng, nhưng tham gia rất nhiều các bài giảng, trao đổi, hội thảo, tọa đàm về nhu cầu của doanh nhân và phát triển doanh nghiệp. Tôi cũng gặp gỡ nhiều doanh nhân, thăm viếng nhiều doanh nghiệp với các loại hình khác nhau nên thấm thía những điều anh Hùng, người sáng lập THB chia sẻ trong cuốn sách này.

“Làm giàu không khó” là một chủ đề thu hút thanh niên, sinh viên thi thố trên khắp các phương tiện thông tin đại chúng, các câu lạc bộ trong trường đại học, giới giáo dục – đào tạo dường như quên mất rằng trước khi thúc giục các em làm giàu, cần giúp các em có những kỹ năng mềm, có thái độ và hành vi cần thiết cho một nền doanh nghiệp hiện đại của một đất nước có truyền thống vẻ vang, có văn hóa đặc sắc. Đằng sau những cuộc thi đó là cái giá mà nhiều em sinh viên phải trả cho nóng vội thử nghiệm “khởi nghiệp” chắc cũng không nhỏ, nhất là sự phát triển nóng của thị trường chứng khoán Việt Nam những năm 2006-2008 chắc không khỏi làm nhiều em và gia đình điêu đứng. Các em đã hồ hởi lao vào với vốn liếng ít ỏi vay mượn của gia đình, bạn bè và nhanh chóng bước ra với gánh nặng nợ

nân.

“Nhảy việc” là một vấn nạn của phát triển doanh nghiệp ở Việt Nam. Một mặt chính phủ kêu gọi có thêm hàng trăm ngàn doanh nghiệp, và con số nhân lực đòi hỏi cứ thế nhân lên, nhưng mặt khác, nền giáo dục đào tạo của chúng ta không đáp ứng được nhu cầu tuyển dụng cả về số lượng và chất lượng. Không ai trang bị cho người Việt Nam ý thức làm việc như người Nhật, người Hàn, đó là cần phải gắn bó với doanh nghiệp nơi mình được đào tạo để trở thành người có kỹ năng cao hơn. Tình hình nhân lực thực sự tồi tệ từ khoảng 5-7 năm trở lại đây, khi mà các ngành công nghiệp được “cởi trói” như tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, bất động sản... mở ra khắp nơi thu hút bất kể loại kỹ năng nào. Lãi suất cao dẫn đến chế độ đãi ngộ cao đột biến trong các ngành này khiến không ai có thể ngồi yên để xây dựng doanh nghiệp mà mình yêu thích, gắn bó. Chính sách đào tạo của các doanh nghiệp truyền thống do vậy cũng phải thay đổi, họ không thể đầu tư cho đào tạo khi mà nhân lực thuyên chuyển (nhảy việc) quá thường xuyên như những năm gần đây. Doanh nghiệp đã trở nên thực dụng hơn với việc tuyển dụng và duy trì nhân lực. Điều này các nhà quản trị doanh nghiệp của Việt Nam sẽ còn phải tranh luận nhiều hơn trong những năm tới.

Những vấn đề khác của doanh nghiệp Việt nam cũng nổi lên, nhiều người quan tâm trao đổi nhưng ít có cơ sở khoa học xã hội – nhân văn nào của quốc gia quan tâm đến những vấn đề của doanh nghiệp. Chính vì vậy Việt Nam phát triển kinh tế thị trường, phát triển doanh nghiệp hiện đại thiếu triết lý, thiếu khoa học về quản trị. Mọi khái niệm mà các doanh nghiệp chúng ta đang áp dụng đều là vay mượn của các nền quản trị Âu-Mỹ hoặc Đông Á. Chẳng hạn “đồng đội” hay teamwork là một khái niệm người Việt Nam thấm thía trong đấu tranh cách mạng nhưng lại là vấn đề mà nhiều nhân viên Việt nam chưa thể nắm bắt trong xây dựng tổ chức và thực hành kinh doanh.

Người Việt Nam nói chung cũng chưa nhận thức được ý nghĩa của chữ win-win (đôi bên cùng có lợi), tư tưởng ta phải thắng xuyên suốt các cuộc thương lượng giữa con người, tổ chức, quốc gia khiến những gì liên quan đến Việt Nam chúng ta vẫn chưa được nhìn nhận là đối tượng đáng kính nể trên thương trường. Sự dè dặt, cẩn trọng do vậy quán xuyên đối thoại và hợp tác.

Là người được tiếp xúc nhiều với các giới doanh nhân đây đó, trong và ngoài nước, kể cả mới mẻ hoặc đã giàu kinh nghiệm, tôi cũng rất chú trọng đến yếu tố cân bằng cuộc sống cho doanh nhân như những bài viết của thầy Hùng đã bàn.

Thể thao là một thứ xa xỉ đối với nhiều doanh nhân bận rộn. Một bên là cơ hội đến quá nhiều trong nền kinh tế thị trường mới nổi và với nền doanh nghiệp non trẻ, bên này là gánh nặng từ những doanh nghiệp còn nhiều rủi ro, thiếu những con người có trách nhiệm, biết chung tay gánh vác...nên các doanh nhân đa phần không có thời gian chú ý đến sức khỏe của mình. Họ làm việc quên mình để xây dựng hết công ty này đến nhà máy khác, hết dự án này đến công trình kia, ngồi hàng giờ bên bàn giấy, ngồi xe hơi mà thiếu vận động, thường xuyên phải đi công tác xa, lên xuống máy bay, căng thẳng (stress) từ các cuộc thương lượng, từ những va chạm trong cạnh tranh, phải tiếp khách ăn uống quá mức, thừa thãi đến “phải tội”, họ là đối tượng được mọi người ngưỡng mộ và dễ bị dẫn dắt vào những quan hệ ngoài lề, phá vỡ nền tảng gia đình... Họ bị mất cân bằng, họ tìm đến phong thủy, tôn giáo với hy vọng lấy lại những mất mát của đời doanh nhân, mặt trái của làm giàu. Nếu không có một nền khoa học xã hội giúp người doanh nhân, một bộ phận ưu tú của nền kinh tế giải đáp những tâm lý, hành vi xã hội ấy, liệu văn hóa đọc có giúp ích được gì không. Tôi tin là có. Các bạn hãy đọc và hãy cảm ơn Thái

Hà Books vì họ đã làm việc không mệt mỏi trong ba năm qua, và sự nung nấu của thầy Hùng trong những năm trước đó.

Đến nay, sau 10 năm có Luật Doanh nghiệp, hàng trăm ngàn doanh nghiệp đã ra đời và đang hoạt động, các doanh nhân Việt đã được tôi luyện và trở nên cứng cáp. Cùng với sự lớn mạnh và trưởng thành của các doanh nghiệp, tính cách của các doanh nhân cũng đã đổi thay. Đi lại để mở mang quan hệ, học hỏi, làm ăn trong nước và quốc tế trở nên dễ dàng hơn bao giờ đối với doanh nhân. Điều này giúp họ có phong thái lịch lãm, đàng hoàng hơn nhiều, từ ngoại ngữ đến ngoại hình, từ sự năng động đến thái độ biết kiềm chế, từ sự lắng nghe đến khả năng thuyết trình. Nhìn thấy các doanh nhân quốc tế tìm cách cân bằng cuộc sống, chúng ta thấy khâm phục, biết nâng tầm tri thức với rèn luyện sức khỏe, biết hưởng thụ nghệ thuật và trân trọng di sản, luôn tăng cường trách nhiệm xã hội, đặc biệt là vai trò của gia đình trong cuộc sống hiện đại.

Bài học từ người quét rác của thầy Hùng khiến tôi chiêm nghiệm một điều quan trọng của đời doanh nhân, rằng phải mở lòng với tất cả, đừng phân biệt ai. Đất nước này rất cần phát triển, cần nhiều hơn các đầu tàu doanh nhân, đại gia nhưng cũng cần phải giữ gìn những giá trị văn hóa truyền thống, giá trị nhân văn, hay như báo chí vẫn nói: đó là phẩm giá của dân tộc.

Trong bối cảnh vấn đề trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (corporate social responsibility-CSR) ngày càng trở nên quan trọng, điều mà tôi muốn chia sẻ với các đồng nghiệp doanh nhân, với các bạn yêu sách, với những người đang đề cao văn hóa đọc là hãy sống cởi mở, sáng tạo nhiều hơn cho xã hội, hãy để những giá trị của một doanh nhân sống mãi kể cả khi mình không còn trên đời này nữa. Đó là dù bạn là sáng lập viên hay nhân viên, dù bạn đến hay bạn đi, doanh nghiệp phải tồn tại nhiều chục hay hàng trăm năm, những đóng góp của doanh nghiệp trong việc tạo công ăn việc làm hôm nay và ngày mai phải luôn có ý nghĩa cho người lao động. Doanh nghiệp hãy chung tay nhiều hơn xây dựng những công trình có ý nghĩa cho xã hội: doanh nghiệp không chỉ chú tâm đến buôn bán, bán bán mà phải tham gia ngày càng nhiều vào kinh tế tri thức, vào sáng tạo khoa học và công nghệ, có như vậy nền kinh tế Việt Nam mới tạo ra những giá trị thặng dư mới và lớn hơn, có sức cạnh tranh toàn cầu; doanh nghiệp không chỉ có đầu tư vào bất động sản, văn phòng, nhà máy mà cả trường học và bệnh viện, gìn giữ những giá trị văn hóa, lịch sử cho dân tộc, không chỉ có nhà chùa hay đền đài mà phải là bảo tàng, thư viện...

Trân trọng những gì Sách Thái Hà đã làm và các bạn sẽ còn tiến xa hơn nữa.

Đặng Đức Dũng

Chủ tịch HĐQT kiêm Giám đốc công ty Hưng Việt, Phó chủ tịch Hội Doanh nghiệp trẻ Hà Nội

Chia sẻ ebook : <http://downloadsachmienphi.com/>

Tham gia cộng đồng chia sẻ sách :

Fanpage : <https://www.facebook.com/downloadsachfree>

Cộng đồng Google : <http://bit.ly/downloadsach>